

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET LE CORPORATISME

THÈSE

pour le Doctorat en Droit

présentée et soutenue publiquement le 4 Décembre 1939

par

BEYSSADE Jacques, Pierre

Né le 21 Mars 1911 à EYNESSE (Gironde)

MEMBRES du JURY :

MM. GAFFIOT	<i>Président</i>
BOUSQUET	} <i>Suffragants</i>
BIENVENUE	

ALGER
Imprimerie F. MICHAUD
3, Rue Clauzel, 3

—
1939



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41549019_0034

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET LE CORPORATISME

THÈSE

pour le Doctorat en Droit

présentée et soutenue publiquement le 4 Décembre 1939

par

BEYSSADE Jacques, Pierre

Né le 21 Mars 1911 à EYNESSE (Gironde)

MEMBRES du JURY :

MM. GAFFIOT	<i>Président</i>
BOUSQUET	{ <i>Suffragants</i>
BIENVENUE	

ALGER
Imprimerie F. MICHAUD
3, Rue Clauzel, 3

1939

AVANT-PROPOS

Plus que jamais, le problème de l'organisation professionnelle est à l'ordre du jour. « La grande dépression 1929-1934 » a donné le spectacle d'un chaos économique sans précédent. Surproduction, chute des prix, chômage: trilogie douloureuse trop vite mise au compte du libéralisme économique dont on ignore souvent que les deux principes fondamentaux, libre concurrence et libre bénéfice, subissent, à l'heure actuelle, de terribles atteintes.

Le public, simple ou cultivé, estime que ces souffrances du corps social pourraient être évitées, si l'activité des diverses branches économiques était canalisée, réglementée, harmonisée.

Il hésite, toutefois, à prendre parti contre le capitalisme auquel il sait devoir le prodigieux essor économique du monde, au dix-neuvième siècle, l'enrichissement de toutes les classes de la société. Il en critique, certes, les abus; il n'ose généralement pas en condamner le fondement, cet égoïsme cruel et spontané qui, jusqu'à preuve contraire, est de tous les sentiments humains, de tous les mobiles d'action, le plus fort et le plus constant.

Précisément, une doctrine s'offre à lui, qui sans prendre nettement position contre le capitalisme, rejette, comme désuète et néfaste, la liberté économique, étiquette flatteuse de l'anarchie. Cette doctrine, c'est le Corporatisme.

Le Corporatisme prône l'organisation de la profession par ceux qui paraissent le plus qualifiés pour assumer cette tâche difficile, les producteurs eux-mêmes. C'est eux qui établissent les règles nécessaires au fonctionnement de la corporation : règles internes fixant les rapports de tous ceux qui participent à son activité; règles externes déterminant la position de la Profession au regard de l'acheteur, c'est-à-dire de la collectivité.

Cette réglementation, pour être efficace, doit être obligatoire. C'est la loi, le statut de la profession.

Ce statut Corporatif, la loi du 24 juin 1936 n'en permet-elle pas la réalisation partielle ? Elle donne au Ministre du Travail le pouvoir d'imposer à tous, les clauses que les divers éléments de la profession ont adoptées contractuellement dans leurs conventions collectives de travail. Elle métamorphose le contrat en un règlement administratif général et obligatoire.

Evidemment, la convention collective ne règle que les « conditions du travail », à l'exclusion de toute question économique. Mais il faut reconnaître que la distinction, si claire à première vue, de l'Economique et du Social, s'obscurcit singulièrement lorsqu'on quitte le domaine de l'abstraction, pour celui, infiniment complexe, de la réalité. La question du salaire en fournit un exemple. Il détermine le niveau de vie de l'ouvrier et de sa famille : c'est le côté social du salaire. Il est aussi un élément important du coût de production, influe sur les prix, partant sur l'offre et la demande : c'est le côté économique du salaire.

Ainsi, la convention collective de travail qui a

pour objet essentiel le règlement des problèmes sociaux n'en aborde pas moins indirectement, de flanc, les problèmes économiques.

Quel est donc au regard du corporatisme, l'apport exact de la loi du 24 juin 1936 ? Réalise-t-elle certains des objectifs que s'assigne la doctrine corporative ? Si oui, lesquels ?

Par ailleurs, une évolution nécessaire n'élargira-t-elle pas, avec le temps, le domaine encore limité de l'auto-organisation professionnelle ?

Telles sont les questions que nous avons examinées dans ce livre.

Nous savons n'apporter aucune contribution nouvelle à l'étude du corporatisme, d'une part, de la convention collective de travail, de l'autre. A chacune de ces matières, de nombreux et remarquables ouvrages ont été consacrés. Mais envisager la seconde par rapport à la première peut permettre, nous semble-t-il, de préciser certaines notions, de dissiper certaines erreurs.

Ce travail exige, à notre avis, la plus rigoureuse objectivité. En un domaine où, depuis de longues années, les passions partisans se heurtent avec violence, les esprits les plus sûrs de leur indépendance ne sont pas nécessairement à l'abri de toute pression extérieure, de toute inclination sentimentale. Nous estimerions avoir atteint notre but si les pages de cet ouvrage n'évoquaient, chez le lecteur, ni l'atmosphère partielle et enfiévrée des débats politiques, ni celle, brillante mais factice, des conversations de salon.

Caractères du Corporatisme

Les problèmes à l'étude desquels est consacré cet ouvrage ne peuvent être abordés sans qu'une question préjudicielle soit résolue, celle de savoir ce qu'est le corporatisme. Ce mot est tombé dans le domaine public depuis longtemps: il n'y a rien gagné en précision. Plus d'un partisan de la doctrine corporative en ignore les caractères distinctifs. La foi ou l'aversion du public s'appuie souvent sur quelques lectures trop brèves auxquelles l'examen d'expériences étrangères subversives, tout mêlé de passion partisane, paraît, bien à tort, apporter un complément de certitude. Ceux mêmes qui ont recherché, au delà des apparences, l'essence de la doctrine, se sont maintes fois heurtés à la pire difficulté: la diversité, voire l'opposition, des systèmes corporatifs.

C'est pourquoi, dans ce premier chapitre, nous nous sommes efforcé de fixer objectivement les traits profonds et constants du corporatisme.



Corporatisme, Corporation ont pour racine le mot: corps. La doctrine économique et sociale qu'il faut définir évoque donc l'idée d'un tout. Chaque profession a son unité. Ses éléments hétérogènes, patrons, techniciens, ouvriers y constituent un ensemble pourvu, avec la personnalité juridique, des organes et des pouvoirs nécessaires à son existence. Comme l'être humain, elle doit pouvoir vivre, sinon entièrement autonome (l'homme fait partie de la société et doit se soumettre à ses lois), du moins par elle-même, en imposant à tous

ses membres les devoirs essentiels de subordination sans lesquels l'unité ferait place à l'individualisme et à l'anarchie.

Cette organisation de la profession exclut nécessairement toute possibilité de dissidence: Par là, elle s'oppose aux syndicats « très souvent entraînés dans leur action par les dissidents qui, tout en profitant de la discipline et des charges que leurs autres collègues s'imposent, se servent, en vue de leur intérêt immédiat, de la liberté qu'ils ont gardée et font obstacle aux décisions prises en vue du bien-être général de la profession » (1).

Le corporatisme s'oppose également, semble-t-il, au régime démocratique — Le premier étant à base professionnelle implique la primauté de l'économique sur le politique ou, peut-être, plus modestement, « la séparation des pouvoirs économique et politique, mais avec un lien commun » (2). Le second, au contraire, a pour but de permettre à l'Etat d'assurer ses fonctions politiques : il représente la suprématie du politique sur l'économique.

SECTION I

LES SOURCES. — LEUR VALEUR.

Comment préciser les caractères très généraux qui viennent d'être dégagés. Les sources où puiser ne manquent pas. Les auteurs ont, peu à peu, constitué un corps de doctrine abondant. Ce n'est

(1) MATHON. « La Corporation ». Paris, Berger-Levrault, 1934, p. 3.

(2) BOUVIER-AJAM. « La doctrine corporative ». Recueil Sirey 1937, p. 117.

pas tout. Il est possible de remonter le cours des siècles morts et de demander aux corporations de l'ancienne France, soigneusement décrites par les historiens et les économistes, de livrer leur secret. Nous pouvons enfin regarder autour de nous. Le monde moderne est un champ d'expériences riche d'enseignement, à la condition d'apporter dans leur examen un minimum d'esprit critique.

§ 1er. — *La Doctrine.*

Depuis de la Tour du Pin qui est à l'origine du mouvement d'idées contemporain en faveur du corporatisme les adeptes de la doctrine sont nombreux. Ils se rattachent à des groupes idéologiques très différents: citons, à titre d'exemple seulement les catholiques sociaux avec M. Eugène DUTHOIT, le « Mouvement travailliste français » créé par quelques dissidents de l'Association des « Croix de feu », M. DORGERES, chef du « Front paysan », de gros industriels effrayés par la crise tel M. MATHON. Il ne faut donc pas s'étonner que «..... devant la doctrine, la corporation se présente avec une diversité de conception déroutante. Des fins soit politiques, soit sociales, soit religieuses même se la disputent » (3).

La corporation est placée dans le cadre de la cité ou dans celui de l'Etat. M. de MICHELIS la représente même comme la meilleure organisation internationale : « Le principe corporatif préconisé et réalisé par le régime fasciste est réellement

(3) Georges de LEENER. « La Corporation devant la doctrine et devant les faits ». Revue d'Economie Politique, janvier-février 1936, p. 2.

celui qui, ayant opéré avec un plein succès la combinaison des forces économiques nationales, apparaît comme le plus apte à les coordonner dans le cadre de l'Europe, et, par la suite, sur le plan international » (4). C'est qu'en effet « les divers pays constituent aujourd'hui les parties d'une seule et grande entreprise économique: phénomène qui, bien loin d'être momentané, est l'expression de la loi immanente de généralisation et d'intégration des marchés » (5).

La doctrine hésite également sur le point de savoir quelle répercussion sur l'organisation politique du pouvoir central l'instauration d'un régime corporatif doit avoir. Certains auteurs admettent l'existence d'un organe corporatif à la représentation proportionnelle participant au pouvoir de l'Etat. D'autres rejettent cette solution: « il faut laisser aux socialistes la recherche du problème de l'organisation professionnelle par l'Etat et nous contenter du rôle qu'elle pourrait jouer aujourd'hui dans l'Etat, reconnaître que ce rôle est aujourd'hui purement consultatif » (6) et encore « une chambre unique pour toutes les professions, serait une tour de Babel lorsque leurs représentants voudraient s'entendre et dégénérerait tout de suite en un champ clos où n'apparaîtrait aucun intérêt commun et où les intérêts particuliers se-

(4) De MICHELIS. « La Corporation dans le monde ». Paris, Denoel et Steele 1935, p. 274.

(5) De MICHELIS. « La Corporation dans le monde ». Paris, Denoel et Steele 1935, p. 280.

(6) De La TOUR Du PIN. « Vers un ordre social chrétien ». Gabriel Beauchesne 1929, p. 394.

raient en conflit perpétuel » (7).

M. George MER partage cette opinion: « Faire une république économique, ce n'est pas nécessairement mettre la représentation économique, les délégués des producteurs à la tête de toutes les affaires publiques. Une fédération d'intérêts économiques toute puissante serait dangereuse » (8). Certains corporatistes enfin, se refusent à examiner ce problème: « je ne m'occuperai pas de la réforme de l'Etat, qui est en dehors de ma compétence » (9).

Même diversité de doctrine lorsqu'il s'agit de déterminer la nature de la corporation. Une opposition violente existe nous dit de la Tour du Pin, « entre les corporatismes que l'on appelle, l'un, corporatisme d'Etat et l'autre, corporatisme d'association ». « Il n'y a pas à ce sujet, fait valoir le R.P. MULLER, un seul corporatisme, il y en a, il doit y en avoir autant qu'il y a de sociétés nationales à organiser » (10). L'organisation de la profession varie en conséquence. Pour certains, la corporation doit être une institution libre; pour d'autres, au contraire, c'est un régime de contrainte. Sur cette importante question de la liberté de l'industrie et des métiers, l'ambiguïté de la doctrine n'est que trop apparente.

(7) De La TOUR Du PIN. « Vers un ordre social chrétien ». Gabriel Beauchesne 1929, p. 393.

(8) George MER. « La réforme de l'Etat en action ». Sirey 1934.

(9) MATHON. Préface à l'ouvrage de M. Pierre LUCIUS. « Faillite du Capitalisme ». Payot 1932.

(10) Cité par M. de LEENER, article susvisé, p. 5.

Le rôle, qui, dans la corporation, incombe respectivement aux patrons et aux ouvriers, est loin d'être le même avec tous les auteurs. D'aucuns placent les uns et les autres sur un strict pied d'égalité; M.M. MATHON, MANOILESCO, DUTHOIT, limitent, au contraire étroitement, l'activité corporative de l'ouvrier.

Enfin les conflits de doctrine demeurent profonds sur le grave problème des attributions à donner à la corporation. Car les corporatistes, conscients des progrès économiques que la concurrence a permis de réaliser au cours du 19ème siècle, prétendent en conserver, partiellement, mais de façon très variable avec chacun, le bénéfice.

*
**

Ainsi, suivant les auteurs, la corporation, revêt des aspects très différents. Est-ce à dire qu'une définition générale et unique du corporatisme soit impossible ? Tel n'est pas notre avis. Mais cette définition ne devra nécessairement retenir de tant de doctrines diverses, que les quelques traits fondamentaux communs. Elle sera aussi schématique que l'image obtenue par la superposition d'un très grand nombre d'autres images qui à côté de traits généraux analogues sinon identiques, présenteraient une grande abondance de caractères particuliers. Dans l'un et l'autre cas, l'individuel disparaît. Seule peut subsister une abstraction, sans couleur, mais non point inutile.

§ 2. — *Le Corporatisme sous l'ancien régime.*

Pour se guider dans la forêt des doctrines, ne peut-on faire appel au passé ? La France préré-

volutionnaire a connu la corporation. Malheureusement, on ne peut comparer sans danger le milieu économique et social du XXème siècle au milieu économique et social où sont nés, ont grandi, se sont déformées les corporations de notre ancienne France.

Ces dernières remontent au XIème siècle (11), au XVIIIème siècle même, on « peut affirmer que, d'une façon générale..... la production industrielle se faisait principalement dans de petits ateliers n'occupant qu'un nombre restreint d'ouvriers et fabriquant pour le marché local » (12).

Au XIXème siècle la révolution industrielle a profondément modifié cette situation. La production artisanale a presque disparu. Elle ne pouvait lutter à armes égales contre les vastes entreprises qui, pour un prix de revient toujours plus bas, produisent des quantités croissantes destinées non plus uniquement au marché local, mais au marché national, voire même aux marchés étrangers.

Le milieu social est également très différent. Le principe d'égalité que la Révolution a placé sur le frontispice de tous nos monuments publics était inconnu alors. La corporation ne comprenait pas, comme on le dit couramment, apprentis, compagnons et maîtres. « Les apprentis ne faisaient pas partie, à proprement parler, de la corporation; ils étaient placés sous sa dépendance et c'étaient les

(11) Cf. E. LEVASSEUR. « Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France avant 1789 ». Arthur Rousseau, 1901. Tome II, p. 922.

(12) CAPITANT et CUCHE. « Précis de législation industrielle ». Dalloz 1930, p. 4.

statuts qui réglaient ses rapports avec les maîtres » (13).

Ces statuts étaient rédigés par les maîtres qui « les composaient naturellement à leur avantage; ils ne conféraient aucun droit personnel à l'apprenti, ils en donnaient très rarement à l'ouvrier, et sauf quelques rares exceptions, ils se réservaient presque exclusivement la nomination des gardes » (14) (maîtres de métiers, prud'hommes, élus, jurés, eswards, consuls). Ces derniers « veillaient à l'exécution des règlements; ils recevaient les serments, administraient les revenus, exerçaient la police et une sorte de juridiction ou, du moins, ils déféraient les contraventions au juge » (15). Cette inégalité sociale ne serait pas conciliable, de nos jours, avec cette paix sociale qui est l'un des objectifs du corporatisme moderne.

Enfin, en France, le régime corporatif, malgré une extension progressive (16), ne fut jamais général. « Il resta beaucoup de métiers libres parce que... toutes les professions dans les villes n'étaient pas érigées en corps et que dans les villages, l'organisation corporative avait été très rarement introduite » (17). Quant aux grandes manufactures qui apparurent au XVI^{ème} siècle et dont le nombre augmenta régulièrement jusqu'à la chute de la royauté, « elles ne se fondaient qu'en vertu

(13) CAPITANT et CUCHE. « Précis de législation industrielle ». Dalloz 1930, p. 5.

(14) LEVASSEUR, op. cit., p. 923.

(15) LEVASSEUR, op. cit., p. 924.

(16) Ordonnances de 1581, 1597 et 1673.

(17) LEVASSEUR, op. cit., p. 945.

d'une charte royale, ce qui était nécessaire.... pour les soustraire à la surveillance dépressive des corps de métiers » (18).



Ces observations ne doivent pas, cependant, faire rejeter comme inutile l'étude plus approfondie de ces corporations. Elles sont archaïques sans doute. Elles n'en possèdent pas moins, les traits essentiels de tout régime corporatif; ceux-là mêmes qu'on peut dégager d'un examen consciencieux de la doctrine. Bien plus, certains auteurs, tel M. BOUVIER-AJAM, ne craignent pas d'utiliser ces matériaux historiques pour la construction de la société future. Pour lui, « la cité de demain, est, non pas quelque bruyante cosmopolis, mais « une ville gothique éteinte au loitain gris ». Voici que le moyen âge joue dans l'ordre social le beau rôle de modèle et de consolateur » (19).

C'est pourquoi, moyennant certaines réserves, et d'ailleurs en concurrence avec la doctrine et les expériences étrangères modernes, il est possible d'utiliser ce corporatisme d'ancien régime, pour découvrir les caractères profonds du corporatisme.

§ 3. — *Les expériences étrangères.*

Les expériences corporatives modernes sont nombreuses. Elles ne sont pas sujettes aux mêmes critiques que les corporations nées avec le moyen

(18) LEVASSEUR, op. cit., p. 953.

(19) Louis BAUDIN. Préface du livre de M. BOUVIER-AJAM. « La doctrine corporative ». Recueil Sirey, 1937.

âge et mortes avec la monarchie. Dans certains cas, elles ont, en outre, un caractère de généralité qui permet à première vue, de les considérer comme l'expression du corporatisme intégral.

Mais un examen plus attentif conduit à une appréciation plus nuancée, plus subtile «.... Les théoriciens du corporatisme, dans les pays autre que l'Italie et l'Allemagne, marquent une volonté croissante de désolidariser leur doctrine de ces compromettantes réalisations qui, à l'usage, apparaissent comme de simples et ingénieux camouflages de la dictature politique et du nationalisme économique » (20). Tous les organismes de ces Etats plus ou moins totalitaires, Italie, Allemagne, (21)

(20) PIROU. « Nouveaux aspects du Corporatisme ». Recueil Sirey, p. 19-20.

(21) Dans cet exposé nous n'aurons pas recours à l'expérience allemande. La raison en est double. Nous estimons suffisants les exemples italien, autrichien et portugais. Au surplus, bien que certains auteurs tel M. Roland PRE (« L'organisation des rapports économiques et sociaux dans les pays à régime corporatif ». Thèse, Paris 1936) classe l'Allemagne au nombre des pays à régime corporatif, nous estimons que certains principes servant de base à l'organisation économique et sociale de l'Allemagne sont contraires aux principes fondamentaux du corporatisme. Exemple : le principe de la communauté d'entreprise qui groupe l'employeur chef d'entreprise et les ouvriers qu'il emploie en un organisme constituant la « cellule de l'économie » paraît contraire au principe du régime corporatif d'après lequel les employeurs et employés sont groupés en dehors de l'entreprise dans des organisations différentes entre lesquelles sont jetées des passerelles converties en institutions d'Etat.

Citons M. Henri LAUFENBURGER : « il ne peut pas non plus être question de corporatisme dans le III^e Reich. Dans l'agriculture le « stand » n'admet que les producteurs, les transformateurs et les commerçants, à l'exclusion des ouvriers. Dans l'industrie, le principe du chef aboutit à l'obéis-

Autriche, Portugal, « subissent en fait, le contrôle rigoureux de l'Etat ou du parti qui gouverne l'Etat. Nulle part, il n'a paru possible de leur confier des attributions réglementaires, sans les priver de toute indépendance. (22) L'étude de ces régimes est souvent décevante parce que souvent nous nous trouvons non pas devant ce corporatisme dont on sait déjà qu'il implique la prééminence du politique sur l'économique, mais devant des expériences de socialisme étatique. « Nationalisation du crédit, des assurances, de la grande industrie, tarification par l'état des prix intérieurs, contrôle du commerce extérieur, constituent les traits essentiels de l'économie de ces pays » (23).

A titre d'exemple résumons le régime italien. Deux organisations y coexistent.

L'une syndicale, comprend de la base au sommet, les associations syndicales (cellules initiales de toute l'organisation professionnelle), les unions, les fédérations, les confédérations, enfin le grand conseil national des Corporations et le Ministère

sance de l'ouvrier à l'exclusion de toute collaboration paritaire. Les groupes économiques appelés à organiser l'économie par branche n'admettent pas davantage la représentation ouvrière que les cartels, toujours compétents pour la réglementation des principaux marchés. L'expérience allemande confirme donc que le corporatisme n'est pas fatalement lié aux régimes autocratiques». « Quelques aspects de la reprise allemande : Méthode et résultats ». Revue d'Economie politique, janvier-février 1938, p. 13.

(22) Roland PRE. « L'organisation des rapports économiques et sociaux dans les pays à régime corporatif ». Thèse, Paris 1936, p. 194.

(23) Roland PRE. « L'organisation des rapports économiques et sociaux dans les pays à régime corporatif ». Thèse, Paris 1936, p. 197.

des Corporations qui sont, l'un et l'autre, des organes spécifiquement fascistes, dans la main du Duce. Ce sont des organismes privés, mais ils assument une tâche d'intérêt public et, à ce titre, reçoivent, lorsqu'ils sont reconnus par l'Etat, des attributions réglementaires: ils concluent des conventions et prennent des décisions qui s'imposent à tous les membres de la catégorie professionnelle à laquelle ils correspondent. Les associations syndicales peuvent être reconnues par l'Etat et rattachées à l'organisation syndicale fasciste à la seule condition de grouper un dixième des salariés de la catégorie professionnelle intéressée ou, s'il s'agit d'une association patronale un nombre d'adhérents occupant au moins le dixième des ouvriers (24).

Une organisation qui ne réaliserait que les proportions fixées par la loi et serait reconnue par l'Etat pourrait ainsi imposer ses lois à tous. Est-il nécessaire d'ajouter que l'Etat reconnaît exclusivement les associations de nature à lui donner toute garantie.... « l'organisation syndicale fasciste est conçue pour fonctionner sur le mode autoritaire. De la base au sommet de cette organisation, chacun de ses éléments est strictement subordonné au suivant qui exerce effectivement sur lui un droit de contrôle et un pouvoir disciplinaire (25). Enfin et surtout l'Etat exerce un contrôle sévère sur tou-

(24) Ainsi M. MUSSOLINI a-t-il pu affirmer qu'il suffisait d'une minorité ouvrière consciente, pénétrée des nécessités de la discipline nationale pour donner la vie au système tout entier ». Cité par M. BOURGIN : « L'Etat corporatif en Italie ». Edition Montaigne, p. 59.

(25) Roland PRE, op. cit., p. 27.

te cette organisation soit directement soit par l'intermédiaire d'organismes corporatifs qui sont des organismes d'Etat. » « Le contrôle porte, à la fois, sur le choix du personnel des institutions syndicales et sur les décisions qu'elles prennent » (26).

M. BOURGIN ajoute: « le contrôle sur le personnel est exercé hiérarchiquement. Les présidents des Confédérations sont nommés directement par le Ministre des Corporations. Les Secrétaires des autres organisations sont bien élus par les membres adhérents mais leur nomination doit être approuvée par le Chef de l'organe hiérarchiquement supérieur. De plus, cette approbation n'est donnée que sur avis favorable du parti fasciste assurant que les personnes choisies possèdent non seulement les qualités de moralité et de capacité requises mais encore des convictions politiques sûres et observent les principes de la doctrine corporative fasciste. Tous les actes des organisations syndicales doivent de même être approuvés par les Pouvoirs publics. Cette approbation est donnée par l'organe hiérarchiquement supérieur s'il s'agit d'un acte de gestion ou d'une intervention de peu d'importance. Elle est réservée au Ministre des Corporations lui-même ou aux autorités administratives locales dans tous les autres cas, particulièrement en ce qui concerne la conclusion des contrats collectifs » (27).

Il existe une autre organisation, dite corporative. Chaque corporation correspond à une grande branche de la production et groupe, par cycle de

(26) BOURGIN, op. cit., p. 30.

(27) BOURGIN, op. cit., p. 30.

production, les représentants des fédérations patronales et ouvrières ainsi que ceux de l'Etat et du parti fasciste. Le Conseil national des Corporations est placé à la tête de cette organisation. « La corporation est instituée par décret du Chef du Gouvernement sur la proposition du Ministre des Corporations et après avis donné par le Comité consultatif central. Elle est présidée par un ministre, un sous secrétaire d'Etat ou un Secrétaire du parti, ce qui souligne tout de suite de quelle façon la loi comprend la liaison entre l'ordre politique et l'ordre économique » (28).

Les Corporations ont la faculté d'établir des normes générales relatives aux conditions du travail. Ces normes prennent place entre les contrats collectifs de base et les décisions du Conseil National des Corporations. Elles sont une source du droit réglementaire.

Ces développements permettent de comprendre à quel point, en Italie, l'économique, loin de dominer le politique, ne se fonde avec lui que pour le servir plus étroitement. Nous nous écartons de l'essence même de la doctrine corporative. « A ne l'apprécier que sur ce qu'il est présentement, il (le corporatisme italien) s'offre à nos yeux beaucoup moins comme un système d'auto-organisation des intérêts économiques que comme une ingénieuse présentation derrière laquelle s'aperçoit le pouvoir politique qui exerce sa dictature sur l'économie comme sur la pensée » (29).

(28) BOURGIN, *op. cit.*, p. 166-167.

(29) Gaétan PIROU. « Corporatisme 1937 ». *Revue d'Economie Politique*, septembre-octobre 1937, p. 1346.

Des constatations analogues résulteraient de l'examen des expériences portugaise et autrichienne.

SALAZAR lui-même reconnaît que le Portugal ne possède pas encore actuellement un véritable régime corporatif. En 1937, les fédérations, Unions et Corporations n'étaient encore que construction théorique. « Les Syndicats ouvriers libres ont été remplacés par des syndicats nationaux, un seul par profession et par région qui concluent des contrats collectifs obligatoires pour tous dans la profession et la région. Au sommet, les corporations peuvent établir, par un accord entre elles, des règles générales coordonnant les diverses activités économiques. Mais dans la réalité des choses, cet ensemble ne fonctionne pas vraiment, ou lorsqu'il fonctionne, obéit aux directives du pouvoir exécutif. Quant à la Chambre corporative, assemblée à rôle purement consultatif, appelée à formuler son avis sur les projets et propositions de loi, elle doit, dans l'avenir, se composer de représentants des intérêts économiques et sociaux désignés par les organismes corporatifs. Mais comme ceux-ci ne sont pas généralement constitués, il a fallu adopter provisoirement un autre mode de désignation qui, s'il offre toute garantie pour le régime, n'a rien de commun avec le corporatisme » (30).

(30) Gaétan PIROU. « Corporatisme 1937 », Revue d'Economie politique, septembre-octobre 1937, p. 1348-1349. M. de LEENER dit également (article cité ci-dessus, p. 25) : « L'Etat ne reconnaît comme organisme de droit public qu'un seul syndicat national ouvrier par catégorie professionnelle. Les syndicats nationaux ouvriers sont soumis à une tutelle sévère du pouvoir central ».

En Autriche aussi (31) la dictature soumet à ses exigences tout l'appareil économique.



Sans doute l'Italie, l'Autriche, le Portugal sont des Etats à régime autoritaire, sans doute encore l'organisation corporative théorique ne s'y trouve parfois réalisée que de façon partielle. Il ne faut point cependant méconnaître l'intérêt de ces expériences. Ce sont moins les organismes économiques qui sont en contradiction avec les principes généraux du corporatisme que l'esprit qui préside à leur fonctionnement. Nous le verrons plus loin, les organisations économiques et sociales de ces trois pays présentent des caractères analogues à ceux que les auteurs prêtent au corporatisme. C'est seulement par le rapprochement des faits et des doctrines qu'il est possible de donner du régime corporatif une définition complète et sûre.

Aux expériences de ces pays à pouvoir fort, les Ecoles chrétiennes sociales préfèrent les essais récents de corporatisme d'association. Ils apparaissent comme « les efforts tentés par les pays demeurés démocratiques pour organiser l'économie en évitant autant que possible l'emprise de l'Etat sur le mécanisme corporatif » (32).

Pouvons nous donc utiliser les expériences espagnole, Suisse, belge, celle des Pays-Bas et, à un moindre degré, de l'Angleterre et de l'Amérique ?

(31) L'organisation autrichienne étudiée dans le présent ouvrage est antérieure à l'annexion de l'Autriche par le Reich.

(32) G. PIROU. « Corporatisme 1937 ». Revue d'Economie politique, septembre-octobre 1937, p. 1349.

Nous ne le pensons pas. Les réformes tentées dans ces divers pays sont encore trop modestes et trop récentes. Loin de permettre la découverte des caractères profonds du corporatisme ce n'est qu'en partant de la définition de ce dernier qu'il serait possible de rechercher si, et le cas échéant dans quelle mesure, ces pays s'acheminent vers une véritable organisation corporative (33).

§ 4. — *Conclusions.*

Ainsi les sources sont nombreuses. Mais pour en dégager un enseignement utile, il faut à la fois s'abstraire du contingent, de l'individuel et regarder, par delà les mots et leur mensonge, les vérités que les hommes et la multiplicité des faits s'entendent souvent trop bien à cacher.

Pour définir le corporatisme, pour en mettre à jour les caractéristiques, nous nous sommes efforcé, partant des notions très générales dégagées au début de ce chapitre, de raisonner dans un esprit de complète objectivité et avec la plus grande prudence. La déduction nous a paru le mode de raisonnement le plus sûr. Dans ce travail, la doctrine nous a devancé. Nous n'avons donc pas hésité à faire largement appel aux théoriciens du corporatisme.

(33) En ce qui concerne ces expériences se référer notamment aux ouvrages suivants :

« L'organisation corporative de l'Industrie en Espagne: Une expérience interrompue ». Simone COMES, Thèse Toulouse, 1937. — « L'organisation corporative aux Pays-Bas ». P. VERSCHAVE, compte rendu de la Semaine Sociale d'Angers, 1935, p. 465-482. — « Le mouvement corporatif en Suisse ». François PERROUX, La Vie intellectuelle, 25 avril 1937. — « L'expérience Roosevelt et le milieu social américain ». L. ROSENSTOCK-FRANCK, Alcan 1937.

Chemin faisant, nous avons demandé tant à l'histoire d'hier qu'à celle d'aujourd'hui de nous préserver des faux pas où s'égare fréquemment la spéculation pure .

SECTION II. — LES CARACTÈRES ORGANIQUES DE LA CORPORATION.

§ 1er. — *Organisation professionnelle patronale et ouvrière*

Nous avons déjà dit du corporatisme qu'il était un régime économico-social groupant chaque profession en un ensemble pourvu, avec la personnalité juridique, des pouvoirs et des organes nécessaires à son fonctionnement.

De cette idée d'unité professionnelle semble découler la nécessité, tant pour la corporation que pour les organes qui la représentent juridiquement et décident en son nom, de réunir patrons et ouvriers ou même, plus précisément, tous les groupes sociaux qui, à un titre quelconque, participent à l'activité de la profession. (34)

Sur ce point, une première différence apparaît entre les corporations et les « organisations patro-

(34) Cette définition est plus compréhensive, car, à côté des patrons et des ouvriers, peuvent apparaître d'autres groupes, tels les employés ou les techniciens. Par ailleurs, on ne peut opérer dans toutes les professions, la distinction bipartite : patron, ouvrier. C'est le cas notamment pour la corporation des domestiques : « Examinons enfin le cas des gens de maison. Il ne peut être question chez eux d'une division en patrons et ouvriers : on réduira donc la corporation à un seul élément. Il en sera de même pour tous les métiers strictement unilatéraux ». BOUVIER-AJAM, op. cit., p. 167.

nales, et ouvrières actuelles basées sur le faux dogme de la lutte des classes et qui ne peuvent aboutir qu'à des conflits. (La corporation est) une organisation unique dont le lien moral se noue autour du but à atteindre: la prospérité même de la corporation » (35). Dans son ouvrage « La faillite du Capitalisme » M. Pierre LUCIUS attire également l'attention sur cette opposition. Dans les syndicats, « patrons et ouvriers ne sont pas groupés sur le plan de leurs intérêts professionnels qui pourraient se rapprocher. Ils sont rangés en deux camps opposés les uns aux autres bien que travaillant journellement à la réalisation du même ouvrage et subissant, en fait, les mêmes vicissitudes ou bonnes fortunes » (36). Au contraire, au sein des organes corporatifs, les divers agents de la profession travaillent en plein accord, pour le bien commun de la corporation (37). Aussi M. LUCIUS préconise-t-il l'instauration rapide en France, du régime corporatif. Cette distinction entre syndicat et corporation est déjà parfaitement mise en valeur par de la Tour du Pin: « Les groupements professionnels de plusieurs membres du même corps d'état constitue une association professionnelle.

(35) MATHON, op. cit., p. 45.

(36) P. LUCIUS, op. cit., p. 176.

(37) Sinon de l'Etat et du consommateur. « Toutes les fois qu'on a voulu réunir les producteurs et leur demander d'organiser rationnellement leur fabrication, c'est toujours la question des prix de vente qui a dominé le débat et fatalement ce sont les consommateurs qui ont été les victimes des ententes ». Maurice AJAM. « La position présente du corporatisme ». Revue politique et parlementaire, octobre 1936, p. 52.

« Si cette association professionnelle est ce qu'on appelle aujourd'hui un « syndicat mixte », c'est-à-dire si elle comprend tous les éléments qui constituent la profession, tels que patrons, employés et ouvriers dans la grande industrie, propriétaires, fermiers et colons, dans l'agriculture, il y a corporation » (38).

Mais suffit-il de grouper en une même corporation, en de mêmes conseils, patrons et ouvriers pour obtenir d'eux une collaboration confiante et complète. Leur incompréhension réciproque et la volonté maintes fois exprimée par le second de triompher par tous les moyens, y compris la violence, de la volontaire inertie, parfois légitime, souvent coupable des premiers, n'ont pas échappé à l'œil sagace de certains doctrinaires du corporatisme. Les syndicats n'ont, certes, pas manqué d'exacerber cette haine de classes. Mais, outre que la corporation n'implique pas la disparition des syndicats auxquels elle se superposera, cette hostilité sourde ou déclarée plonge ses racines dans les divergences d'intérêt inévitables qui existent entre patrons et ouvriers.

Chacun résout le problème à sa manière. M. MUSSOLINI fait d'une « haute tension idéale », M. BOUVIER-AJAM d'une pensée morale directrice, la condition nécessaire du bon fonctionnement d'un régime corporatif. M. MATHON voit dans l'existence d'un patrimoine corporatif » le moyen sans lequel aucune œuvre politique et sociale ne pourra être poursuivie, le point de convergence des intérêts patronaux et ouvriers. Voici la

(38) De La TOUR Du PIN, op. cit., p. 141.

curieuse conception de cet auteur : « Le patrimoine (39), en somme, c'est le lien de solidarité qui doit unir l'employeur et le travailleur ; » ; et encore : « La corporation aura à légiférer sur deux questions primordiales : celle du salaire et des conditions de travail. Elle le fera et les discussions amèneront des désaccords, des grèves même. Mais la gestion en commun du patrimoine corporatif montrera aux ouvriers les conséquences de leurs actes ; ils pourront mesurer les effets de la concurrence, ils verront les conséquences des luttes fratricides auxquelles les convient sans cesse les révolutionnaires » (40). Il ne nous appartient pas ici de rechercher si cet espoir n'est qu'illusion.

..

La corporation comprend nécessairement tous les éléments qui constituent la profession. Mais au sein des organismes corporatifs, quelle sera l'importance de chacun d'eux ? A cet égard, il paraît impossible de dégager une loi. Il n'y a pas d'égalité nécessaire. Dans un pays capitaliste, comme la France, cette égalité serait même inconciliable avec l'autorité du patron qui assume la responsabilité morale et financière de l'entreprise. Si la corporation, dont les attributions économiques et sociales ne peuvent qu'être importantes, décide souverainement du sort de l'entreprise, il n'appartient plus à un patron, mais à la collectivité, de profiter des bénéfices ou de subir les pertes.

(39) Indivisible et inaliénable, il est fonction de la prospérité de la corporation. L'ouvrier participe à la prospérité de ce patrimoine.

(40) MATHON, *op. cit.*, p. 44.

Dans les corporations de notre ancienne France, les Compagnons et apprentis, soumis aux statuts corporatifs ne participaient aucunement à leur élaboration. C'est pourquoi rapidement un fossé se creusa entre les patrons tout puissants et la masse ouvrière qui se défendit par l'organisation de sociétés secrètes, dites compagnonnages que « les ordonnances de police avaient été impuissantes à faire disparaître » (41). Cette exclusion complète, le prolétariat, conscient de sa puissance, ne l'admettrait plus aujourd'hui.

En Italie et en Autriche, le pouvoir se trouve, en fait, dans les mains de l'Etat. Pour l'Italie, nous avons déjà donné des exemples de son contrôle autoritaire et rigoureux. En Autriche « les nouvelles organisations syndicales et corporatives fonctionnent toutes sur le mode autoritaire » (42). « Toutes ces organisations, sauf peut-être les organisations agricoles, ne jouent dans la vie sociale du pays qu'un rôle extrêmement réduit » (43). Les pouvoirs publics ont le contrôle direct des organismes corporatifs, approuvent la nomination de tous leurs chefs importants, consacrent ou cassent leurs décisions, autorisent leurs budgets, assistent à leurs délibérations.

Au Portugal, l'égalité est rompue en faveur de la classe patronale. Il y existe une distinction entre les attributions sociales auxquelles participent tous les éléments de la production et les attributions strictement économiques qui relèvent des

(41) LEVASSEUR, *op. cit.*, p. 389.

(42) Roland PRE, *op. cit.*, p. 80.

(43) Roland PRE, *op. cit.*, p. 81.

seuls organismes patronaux. De plus, comme en Autriche, l'ingérance de l'Etat est considérable.

Sur ce délicat problème de l'importance respective à donner à l'élément patronal et à l'élément ouvrier, il y a également de grandes divergences de doctrines.

Pour certains auteurs, il doit y avoir égalité absolue entre patrons et ouvriers. Telle est l'opinion de MM. PERROUX (44), BACCONIER (45) et CHANSON (46). Cette solution nécessite l'existence de « tiers départageants » M. BRETHER de la GRESSAYE se rallie en principe à cette manière de voir. Toutefois, il admet que la participation des ouvriers aux questions économiques pourrait être temporairement suspendue. Sa réalisation effective serait reportée à un proche avenir.

Mais pour M. MANOILESCO, « donner une voix égale au grand industriel et à l'ouvrier sur n'importe quelle question, concernant la corporation, ce serait tomber dans les pires absurdités du régime démocratique » (47). M. MATHON, ex président du Comité central de la laine, mort il y a quelques années, proposait la création de deux corporations par profession, l'une économique, l'autre sociale. Les ouvriers n'auraient eu de voix que dans la seconde car les problèmes économiques délicats et compliqués ressortissent au domaine exclusif des chefs d'entreprise qui peuvent seuls les

(44) Cf. « Capitalisme et communautés de travail ».

(45) Cf. « Le Salut par la Corporation ».

(46) Cf. « Communisme et Corporatisme ».

(47) MANOILESCO. « Le Siècle du Corporatisme intégral et pur ». Alcan 1934, p. 265.

juger avec une netteté, une largeur de vues, et une compétence suffisante. M. DUTHOIT demande même la création de quatre sections différentes : économique, du travail, financière, technique; chacune d'elles serait composée seulement de certains éléments de la profession ..

..

Cette organisation corporative est hiérarchique. Le groupement de base est nécessairement limité géographiquement et techniquement. A ce double point de vue, les groupements supérieurs s'amplifient jusqu'à constituer parfois, au sommet, un corps unique qui peut trouver place au nombre des organes constitutionnels des pouvoirs publics (48).

Nous l'avons constaté plus haut, dans le régime italien, il en est de même en Autriche où, entre les organisations syndicales ouvrières et patronales, à base professionnelle et géographique, les institutions corporatives jettent des ponts, à l'échelon entreprise d'abord, puis à l'échelon district, à l'échelon province; enfin à l'échelon fédéral; « une corporation et une chambre professionnelle fédérale réunissent pour chacun des sept grands groupements professionnels l'ensemble de leurs associations professionnelles régionales. Ces chambres ont des attributions réglementaires et représentatives. Leurs délégués forment le Conseil économique fédéral qui est un des organes législatifs de

(48) Cf. sur cette question : M. BOUVIER-AJAM : op. cit. Le tableau donné p. 192 sur l'exemple de la corporation des menuisiers.

l'Etat et participe à la constitution de la Diète fédérale » (49).

Cette hiérarchie existe également au Portugal où l'on distingue une organisation syndicale à trois échelons (syndicats nationaux et gremios-fédérations unions) et une organisation corporative à deux échelons: les corporations en bas, en haut la Chambre corporative qui représente les grands intérêts moraux, culturels et économiques du pays.

••

La Corporation n'élimine pas le Syndicat. Beaucoup d'auteurs, bien loin de croire impossible la coexistence de ces deux organismes, estiment que le corporatisme, pour être vigoureux, doit s'appuyer sur un syndicalisme développé: la formule des catholiques sociaux n'est-elle pas: « Syndicat libre dans la profession organisée » ? Déjà de la Tour du Pin le reconnaissait implicitement lorsqu'il affirmait que « la reconstitution des corporations ne saurait être œuvre de décrets à priori » (50) et explicitement lorsqu'il leur donnait pour membres les représentants des associations libres (=syndicats).

Seuls à notre connaissance M.M. PIROU et BOUVIER AJAM rejettent ce point de vue. Pour le premier, « il s'agit de savoir si le système corporatif, à le supposer en fonctionnement, n'entraînera pas l'anémie progressive, la perte de toute substance et de toute activité véritable, pour les diverses formations syndicales. A supposer, en effet,

(49) M. Roland PRE, *op. cit.*, p. 71.

(50) De La TOUR Du PIN, *op. cit.*, p. 125.

que l'on confie à la Corporation le soin de fixer le statut du travail et de régler par des décisions impératives, les différends collectifs entre les patrons et les ouvriers, on ne voit pas très bien quelle sphère d'action propre resterait au syndicat dont à l'heure actuelle, la fonction essentielle est d'exprimer les revendications ouvrières et de lutter pour leur succès par tous les moyens, y compris la grève » (51).

Sous la monarchie le syndicalisme était condamné, mais tous les Etats modernes à régime corporatif admettent, avec des modalités diverses, l'existence des syndicats. Peut-être même convient-il de partager l'opinion de M. PRE d'après laquelle « les associations corporatives de patrons et d'ouvriers n'ont réussi à se développer que là où le mouvement syndical était puissant.... tel est le cas de l'Italie où le syndicalisme était depuis longtemps implanté dans les mœurs » et qui a pu « être fort habilement accaparé par le parti fasciste » (52).

L'Autriche et le Portugal comportent également une organisation syndicale qui sert d'infrastructure à l'organisation corporative.

Cette double organisation, syndicale et corporative pose le problème de la participation syndicale à la formation de la Corporation. A ce problème la doctrine et les faits apportent des solutions diverses qui se rattachent à deux courants d'idées opposés. Pour l'un, les syndicats, qui se constitueraient librement selon la formule française actuel-

(51) G. PIROU. « Corporatisme 1937 ». Art. cité p. 1335.

(52) Roland PRE, op. cit., p. 194.

le, seraient représentés dans la corporation par un nombre de délégués proportionnel à leur importance respective (53). L'autre admet théoriquement la multiplicité syndicale, mais confie la mission de désigner la délégation (patronale ou ouvrière) au syndicat (patronal ou ouvrier) considéré comme le plus représentatif de la profession (54).

§ 2. — *Activité professionnelle de droit public.*

La corporation représente la profession tout entière. Elle doit donc être en mesure d'imposer ses décisions à tous ceux qui, à un titre quelconque appartiennent à la profession. Son activité doit revêtir le caractère de droit public. « Pour que l'on soit en présence d'un système corporatif, il faut et il suffit que l'ensemble des individus appartenant à une profession, soit constitué en corps et que les organes directeurs de ce corps aient pouvoir de parler et de légiférer au nom de la profession tout entière » (55). « La corporation édicte ses règles, juge les contestations entre ses membres et administre son patrimoine par des délégués choisis dans son sein » (56). De cette activité de droit pu-

(53) C'est le système adopté par les catholiques sociaux.

(54) C'est le système italien.

(55) G. PIROU. « Corporatisme 1937 ». Article cité p. 1332. Cet auteur dit encore : « à mon sens, le régime corporatif implique que chaque profession dûment organisée au préalable, reçoit des attributions réglementaires d'ordre économique, voire d'ordre social, le cas échéant même d'ordre politique ». « Le Corporatisme ». Recueil Sirey, p. 19.

(56) De La TOUR Du PIN. op. cit., p. 31. A ce pouvoir réglementaire, l'auteur n'apporte qu'une restriction : « les mesures adoptées par elle (la corporation) ne sont obliga-

blic, M. PIROU donne l'exemple suivant: « La corporation du textile..... règle les problèmes qui se rapportent à cette industrie; elle fixera les conditions de la production, le statut du travail, la durée de l'apprentissage. Elle pourra recevoir la mission de distribuer des allocations familiales, d'organiser les assurances sociales, ce qui la conduira à posséder un patrimoine corporatif. On peut concevoir, enfin, qu'elle nomme des délégués à une assemblée qui, formée ainsi d'élus des diverses professions et plus généralement de tous les corps de la nation, prendront dans la structure politique du pays, la place d'une des assemblées parlementaires actuelles » (57).

Nous avons vu qu'en Autriche les délégués de la Corporation et de la Chambre professionnelle fédérale formaient le Conseil économique fédéral qui est un des organes législatifs de l'Etat et participe à la Constitution de la diète fédérale.

M. BOURGIN (58) donne les précisions suivantes sur la composition de la Chambre des députés italienne (59) « le nombre des députés a été réduit à quatre cents, celui des candidats ne doit pas dépasser le double de ce chiffre. Ils sont désignés

toires qu'après qu'elles auront été soumises par voie de suffrage direct à tous les membres de la profession ». Idem, p. 141.

(57) « Le Corporatisme », op. cit., p. 19.

(58) Op. cit., p. 95.

(59) Tout dernièrement la Chambre des Députés a été remplacée par un organe de caractère plus nettement corporatif, la « Chambre des faisceaux et des Corporations ». Le Roi Victor Emmanuel a inauguré, le 23 mars 1939, la première législature de cette Chambre nouvelle.

par les Confédérations nationales des syndicats patronaux et ouvriers, ainsi que par certaines personnes morales ou associations ayant une importance nationale et poursuivant des objets de culture, d'éducation, d'assistance et de propagande ».

C'est ce caractère de droit public attribué à son activité qui distingue la corporation du syndicat, même du syndicat mixte dont « les attributions sont limitées par la loi. Ils n'ont pas le droit de rendre des arrêts applicables à toutes les personnes exerçant un même métier, comme le font, par exemple, les Conseils municipaux pour les citoyens habitant la même commune » (60).

Les statuts corporatifs de notre ancienne France, après approbation par le pouvoir central, devenaient des règlements obligatoires pour tous les membres de la profession intéressée.

Les attributions des organes corporatifs italiens, autrichiens, portugais, revêtent ce même caractère de droit public: Aux règlements corporatifs, nul ne peut se soustraire. S'il en était autrement, il n'y aurait plus corporatisme, primauté du collectif sur l'individuel. L'unité disparaîtrait. Ce serait le retour plus ou moins direct, vers un régime libéral.

Ces lois professionnelles prennent la forme juridique de règlements. Plus l'autorité qui les édicte est élevée, plus est vaste leur champ d'application.

Elles recouvrent aussi l'aspect de conventions

(60) MATHON. Introduction à l'ouvrage de M. Pierre LUCIUS « La faillite du capitalisme ». Op .cit.

collectives. Leur extension est fonction de l'importance des organismes signataires. (61).

§ 3. — *Interdiction de la grève et du lock out*

Nous l'avons indiqué à plusieurs reprises, le corporatisme substitue à l'individualisme égoïste et anarchique, une véritable unité professionnelle. Les rapports sociaux ne naissent plus de contrats bilatéraux, nécessairement marqués de l'inégale puissance des parties contractantes. Ils résultent des décisions prises par les organismes professionnels et visent au mieux-être de la corporation tout entière. Une des premières conséquences en paraît devoir être la suppression de la grève et du lock out qui correspondent, dans les rapports entre classes, à la guerre dans les rapports entre états. C'est l'opinion de la quasi totalité des auteurs (M. BRETHER de la GRESSAYE représente une curieuse exception puisqu'en cas de différend collectif entre patrons et ouvriers il admet la possibilité de la grève et du lock out pendant toute la durée de l'instance arbitrale) (62).

C'est également la solution adoptée dans la plupart des pays à régime corporatif. Au Portugal, grève et lock out sont interdits sous peine d'amende et même de prison. L'Etat fasciste n'est pas plus tolérant. Toutefois, une différence y doit être fai-

(61) Cf. « Organisation corporative des professions ». Extrait de la Terre wallone, Charleroi 1936.

(62) Exemple : En Italie les règlements professionnels s'établissent ainsi : en bas, des règlements collectifs. Au-dessus, les normes générales des conditions du travail peuvent être établies par les corporations ou par des décisions du Conseil National des corporations.

te entre la grève et le lock out. La première est toujours passible de sanctions sévères; le second n'est punissable que s'il n'est pas « justifié » (63).

L'Autriche seule, dont l'organisation corporative est inachevée, n'interdit pas formellement ces procédés de violence.

Enfin, l'histoire nous apprend que sous l'ancien Régime, les grèves constituaient des rebellions condamnées par de nombreuses ordonnances royales.

L'interdiction de se mettre en grève ou de déclarer un lock out est inhérente à toute organisation corporative, et même plus généralement, à tout régime, socialiste ou communiste où l'égoïsme de l'individu doit s'effacer devant l'intérêt collectif (de la nation ou de la profession).

§ 4. — *Existence d'un patrimoine corporatif.*

Quels que soient le nombre et l'importance des pouvoirs mis à sa disposition, la Corporation ne sera en mesure de les exercer efficacement que si elle possède un patrimoine. Qu'il s'agisse de créer des écoles professionnelles, d'accorder des indemnités de chômage et, plus généralement d'organiser des œuvres de prévoyance et d'assistance sociales, de stocker l'excédent d'une production trop abondante, de distribuer des primes pour encourager ou restreindre la production, etc..etc.. il faut de l'argent, donc un patrimoine.

« L'existence d'une corporation est tellement liée à celle d'un patrimoine corporatif indivisible

(63) G. PIROU. « Corporatisme 1937 », article cité p. 1336.

et inaliénable » (64) que seul son mode de constitution peut faire l'objet de controverses. M. MATHON, en patron avisé, laisse à la seule corporation patronale le soin de fixer le taux de l'impôt à percevoir. Ainsi, cette question ne saurait devenir un terrain de lutte et de discussion. Au contraire M. BOUVIER AJAM estime que la corporation « devra être munie d'un patrimoine corporatif géré par les dirigeants de la corporation, lequel patrimoine sera constitué par des cotisations perçues sur les patrons des différentes entreprises de la Corporation proportionnellement à leurs bénéfices par exemple » (65). La corporation aurait également semble-t-il, la possibilité d'émettre des emprunts.

Ce patrimoine se retrouve aussi bien dans les corporations de notre ancienne France que dans les corporations fascistes ou les organismes corporatifs ont à assurer, outre des attributions économiques qui leur sont propres, des tâches sociales qu'ils partagent avec les organismes syndicaux (assistance, prévoyance) : les unes et les autres entraînent des dépenses, impliquent donc l'existence d'un avoir corporatif. Même solution en Autriche pour la seule corporation effectivement organisée, celle des fonctionnaires (les autres corporations ne sont qu'à l'état de projet).

Nous n'invoquerons pas l'exemple du Portugal car les corporations n'y sont encore que construction théorique.

(64) De LA TOUR Du PIN, op. cit., p. 27. Cet auteur propose que ce patrimoine soit constitué par un prélèvement sur la production proportionnel aux bénéfices réalisés

(65) BOUVIER-AJAM, op. cit., p. 148.

La corporation ne peut exister sans patrimoine; là où il n'existe pas, il ne peut y avoir régime corporatif achevé.

SECTION III.

LES ATTRIBUTIONS DE LA CORPORATION

§ 1^{er}. — *Généralités.*

Pour achever d'esquisser la silhouette du corporatisme il faut, après en avoir indiqué les caractères organiques, déterminer le champ d'activité des organes représentatifs de la profession. A en juger par la diversité des solutions admises, cette question est l'une des plus difficiles à résoudre que pose le corporatisme. A moins d'être un inutile échafaudage économique et social, un décor de théâtre abusant seulement la crédulité du public, la corporation, personne juridique, doit avoir des attributions qui lui soient propres. Or, en un monde aussi complexe que le nôtre, la corporation, pour tendre efficacement vers le bien-être général de la profession, ne peut être limitée trop étroitement dans ses moyens d'action. Tous les facteurs économiques et sociaux influent, peu ou prou sur la prospérité ou la décadence professionnelle. La corporation doit-elle donc posséder un pouvoir absolu de réglementation et de contrôle sur toute la vie économique et sociale de la profession ? N'est-ce pas méconnaître la grandeur de l'homme que de livrer pieds et poings liés, à cette puissance absolue pratiquement extérieure à lui; n'est-ce pas aussi méconnaître la mission profonde de l'Etat, soustraire à sa bienfaisante impartialité la solution de problèmes nationaux par leur importance,

perdre le bénéfice de sa centralisation, de son unité, pour tomber dans une anarchie qui, étant collective et non plus individuelle, représente un péril permanent, un facteur d'affaiblissement, un germe de décomposition sociale dont on pourrait trouver un précédent dans la puissance de fait, puis de jure, des anciens seigneurs féodaux.

Devant ces difficultés, la doctrine se fait on-doyante.

Mais les buts assignés à la corporation peuvent nous servir de guides. Quels sont-ils ? Avec beaucoup d'auteurs, nous croyons aujourd'hui en distinguer deux : but social et but économique. La corporation aurait ainsi pour fonction de résoudre « les problèmes fondamentaux qui sont pour tous un sujet d'angoisse, » de s'opposer « à l'anarchie comme à la tyrannie ; elle veut remplacer le désordre par l'ordre, l'imprévision par la logique, le renoncement par l'effort, la haine par la paix, la crise par la prospérité » (66).

De la Tour du Pin mettait plutôt l'accent sur le côté social du problème. Pour lui la corporation « est une institution sociale qui tient une place déterminée dans l'organisation de la commune et plus ou moins directement dans celle de l'Etat » (67). Pour lui comme pour M. BOUVIER-AJAM « le régime corporatif..... associe le salariat au patronat pour l'intérêt professionnel commun et assure la collaboration de tous pour la bonne marche de l'entreprise » (68) Il n'examine qu'accesso-

(66) BOUVIER-AJAM, op. cit., p. 196.

(67) Op. cit., p. 23

(68) BOUVIER-AJAM, op cit., p. 171.

rement la suppression grâce à elle de « la décadence économique » (69).

Pour avoir assisté, en France, à d'affreuses luttes intestines, nous savons trop que le problème social n'est pas encore résolu. Mais le monde est depuis quelques années atteint d'un mal, nouveau, sinon par sa nature, du moins par sa puissance et sa durée. Une crise économique sans précédent s'est abattue sur le monde.

De nos jours, la corporation devrait régulariser la production, éviter l'accumulation excessive des stocks qui ont une action déprimante sur les prix (70), veiller à la bonne qualité de la production rechercher pour elle des débouchés, intérieurs et étrangers. C'est pourquoi nous pensons que M. MATHON exprime les pensées de l'heure présente lorsqu'il écrit: « nous voulons faire revivre la corporation parce que nous croyons que seule elle pourra résoudre à la fois les difficultés d'ordre économique sous la direction exclusive des patrons (cette restriction ne serait évidemment pas admise également par la classe patronale et par la classe ouvrière) et les difficultés d'ordre social par une collaboration loyale entre patrons et ouvriers. » (71).

(69) De La TOUR Du PIN, op. cit., p. 31.

(70) Il ne faut pas oublier que dans la doctrine corporative, le consommateur fait figure de parent pauvre. L'argument de M. BOUVIER-AJAM (op cit., p. 57-58) d'après lequel le consommateur est un professionnel, appartient donc à une corporation capable de lutter à armes égales avec les autres corporations, ne paraît pas décisif.

(71) MATHON, op. cit., p. 7.

§ 2. — *Attributions d'ordre social.*

Toutes les œuvres sociales au bénéfice des membres de la corporation paraissent devoir être organisées et gérées par les organes corporatifs et non, comme aujourd'hui le plus souvent, abandonnées à l'initiative privée, trop rare et sans moyens suffisants, ou confiées à l'Etat, incompetent et d'ailleurs surchargé déjà d'attributions variées et dispendieuses.

De la Tour du Pin estime que le patrimoine corporatif doit servir à secourir les chômeurs, accorder des pensions et des secours et créer des écoles professionnelles. Pour tous les auteurs les tâches d'assistance, d'apprentissage, d'instruction professionnelle, de placement, sont à la charge de la corporation, car celle-ci a pour mission d'assurer à la profession une existence indépendante.

La corporation se doit donc de préparer, par un enseignement professionnel adéquat la main d'œuvre qualifiée nécessaire à la bonne exécution du travail et à la protection de l'ouvrier contre le redoutable péril du chômage. « L'avenir de l'industrie dépend de la formation des enfants.... Qui a besoin d'apprentis en nombre suffisant pour assurer le recrutement du personnel et la continuité de l'industrie ? La Corporation. Qui doit supporter les frais de cet apprentissage, ? encore la Corporation et, on peut le dire, elle seule, puisqu'elle risque de périlcliter si l'instruction technique des ouvriers n'est pas maintenue et même améliorée » (72).

(72) MATHON, op. cité, p. 48-49. En cette matière cf. aussi M. BOUVIER-AJAM, op. cit., p. 169 et suivantes.

La corporation se doit aussi de secourir par des institutions charitables ceux de ses membres qu'une organisation économique défectueuse ou même, à défaut d'une économie planifiée, les inévitables fluctuations des conditions économiques, contraignent au repos; ceux qu'un accident, la maladie ou la vieillesse obligent temporairement ou définitivement à abandonner leur travail. Cette tâche incombe à la Corporation qui représente la profession tout entière et participe, au premier chef, à sa prospérité. Mieux que tout autre au surplus, la corporation connaît l'œuvre à accomplir et les moyens à employer pour la mener à bonne fin.

Nous avons déjà dit que sous l'Ancien régime, les statuts corporatifs, rédigés par les seuls patrons, n'étaient pas favorables à la masse ouvrière. Les œuvres sociales en sa faveur, très frustes en core, étaient plutôt organisées par les compagnonnages qui secouraient et enseignaient les ouvriers durant leur Tour de France. Mais les risques de chômage et d'accident étaient moins nombreux alors qu'à notre époque. Il faut mentionner, toutefois la minutieuse réglementation de l'apprentissage qui, peut-être conçue dans l'exclusif intérêt du patron, n'avait pas moins pour l'ouvrier, l'avantage de limiter la concurrence de la main d'œuvre.

En Italie, les devoirs sociaux d'assistance, de prévoyance et d'apprentissage sont assurés à la fois par les organisations syndicales et corporatives (73). Les résultats obtenus dans les domaines

(73) Jusqu'ici les syndicats et fédérations fascistes ont surtout repris la gestion des œuvres sociales déjà créées par les organisations ouvrières socialistes ou populaires chrétiennes;

spirituel, moral et sanitaire sont remarquables.

Il faut mentionner pourtant, qu'au Portugal et en Autriche les organismes corporatifs ne remplissent pas encore ces tâches sociales que supportent exclusivement les syndicats.

La raison en est, croyons-nous, dans le caractère encore plus théorique que pratique du corporatisme portugais et autrichien: les organismes corporatifs de ces deux pays n'existent souvent que dans leurs principes. Nous conservons la conviction que les devoirs d'instruction professionnelle, d'assistance et de prévoyance ne peuvent, dans un régime corporatif, être assumés par d'autres organismes que ceux de la corporation.

..

Il appartient aussi à la Corporation d'élaborer la réglementation générale du travail, dans le cadre de la profession qu'elle représente. Qui songerait à le contester ? La corporation est l'institution nationale la mieux placée pour régler impartialement et avec compétence, les rapports nécessaires des employeurs et des salariés. Tous les auteurs sont ici d'accord.

Sous l'ancien Régime, la corporation établissait une réglementation abondante et minutieuse à l'excès, mais de caractère exclusivement économique. La réglementation sociale était insignifiante, et toute empreinte d'hostilité à l'égard de l'ouvrier.

Le corporatisme italien ne tend pas seulement au monopole du placement, « les œuvres de coopération, de mutualité, d'assurance et d'assistance, sont en voie d'intégration au syndicalisme ou, si l'on veut, au corporatisme fasciste ». BOURGIN, *op. cit.*, p. 114.

Nous n'en voulons pour exemple que l'interdiction faite aux compagnons de quitter leurs maîtres avant d'en avoir obtenu un congé régulier constatant l'exécution de toutes leurs obligations à leur égard.

Aujourd'hui la corporation a changé d'esprit. En Italie, les grandes lignes de la réglementation du travail sont posées par des lois et règlements professionnels. Seuls les points de détail sont abandonnés à l'arbitraire du règlement d'atelier. Les lois sont élaborées par le Conseil National des Corporations et promulguées par le Ministre. Les règlements sont surtout l'œuvre des associations syndicales et corporatives. Au Portugal l'article 24 du statut du travail remet aux corporations professionnelles l'établissement de la réglementation du travail; en attendant que les corporations soient effectivement constituées, les pouvoirs publics ont promulgué un certain nombre de décrets sur la matière.

L'Autriche par exception abandonne à la seule convention collective la réglementation du travail.



La corporation doit fixer également les barèmes de salaire. Entre l'employeur et l'ouvrier, c'est le point de friction le plus grave; le second serait prêt à bien des sacrifices pour obtenir une augmentation de salaire que l'employeur, bridé par la concurrence, se refuse souvent à lui octroyer. Depuis de la Tour du Pin presque tous les auteurs confient à la corporation le soin de résoudre ce problème épineux.

Avant la révolution, les statuts corporatifs inter-

venaient dans la question des salaires. Mais fidèles à leurs intérêts les patrons qui seuls participaient à leur élaboration fixaient des maxima de salaire, point de minima.

Les expériences étrangères n'apportent point ici de certitude absolue car les salaires sont le plus souvent fixés par conventions collectives entre organisations syndicales. Pourrait-il en être autrement dans les pays où le régime corporatif, tout neuf, est encore plus doctrinal que réel. Au surplus, ces conventions n'entrent souvent en vigueur qu'après approbation par les organes corporatifs.

En Italie, les salaires sont établis par des conventions collectives nationales ou locales selon qu'elles s'étendent au pays tout entier ou à une région seulement. Elles sont soumises à l'approbation des organismes hiérarchiquement supérieurs à ceux qui ont donné leur signature et finalement du Ministre des corporations. Les salaires des ouvriers autrichiens font également l'objet de conventions collectives passées entre la Confédération industrielle et les Confédérations d'ouvriers. Au Portugal, le salaire est déterminé tant par des règlements corporatifs que par des contrats collectifs. Tel est du moins le principe, car actuellement les salaires sont encore fixés, en fait, par de simples contrats individuels.

Par rapport à ce contrat individuel, la convention collective réalise un progrès certain. Entre le patron et l'ouvrier, la partie n'est pas égale. Le caractère alimentaire du salaire oblige le premier à céder aux exigences du second. La convention collective, au contraire est établie et signée par des

collectivités dont la puissance sociale est sensiblement égale.

Un équilibre relatif est ainsi réalisé.

Mais la convention collective maintient, en l'accentuant, l'opposition des classes. Les difficultés éprouvées en France, pour la passation (en 1936) et le renouvellement (en 1937) des conventions collectives prévues par les accords MATIGNON du 7 juin 1936 en sont un exemple dont nul n'a le droit de sousestimer l'importance. C'est la raison pour laquelle nous croyons meilleure la solution doctrinale qui charge la corporation de fixer elle-même les salaires par voie de règlement.

♦♦

A supposer même impartiales et bien adaptées aux conditions économiques et sociales la réglementation du travail et la fixation des salaires, inévitablement des conflits naîtront. « Ces conflits ne sauraient être tranchés par les tribunaux de commerce, en raison de leur caractère particulier; il faut donc prévoir des tribunaux corporatifs, locaux, régionaux et nationaux » (74); organiser des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoire, des procédures juridictionnelles. Qui joueraient mieux que les organismes corporatifs, ce rôle de conciliateur, d'arbitre, de juge ? « L'arbitre, le médiateur, le juge sera.... celui qui, dans la hiérarchie de l'organisation corporative nationale, sera le trait d'union entre les dites parties (en conflit). Quand un différend surgit, bien entendu, si ce différend garde le caractère économique et inter-

(74) MATHON, *op. cit.*, p. 18.

professionnel, on n'a qu'à regarder dans le **tableau** des institutions corporatives quel est le **premier** personnage de l'institution qui unit les parties et on aura trouvé de ce fait le médiateur » (75).

Dans les corporations de notre ancienne France déjà, les gardes (maîtres de métier, prud'hommes, élus, jurés, eswards, consuls) « .. veillaient à l'exécution des règlements; ...excerçaient la police et une sorte de juridiction ou, du moins, ils déféraient les contraventions au juge du seigneur (76) dont relevait le métier ou aux magistrats de la cité dans la commune » (77).

En Italie, tout conflit collectif ou individuel relève en premier ressort du Comité intersyndical local; puis successivement, en cas d'échec, de tous les organes de la hiérarchie syndicale et corporative. Si aucune solution n'a pu encore intervenir, l'instance est portée devant le Ministre des Corporations, puis en cas de nouvel échec seulement, devant les tribunaux du travail « La charge d'appliquer les principes, de réprimer les défaillances individuelles ou collectives, de faire rendre à la loi son plein effet, a été confiée par le législateur à une juridiction spéciale, la magistrature du travail » (78). Cette dernière, sans originalité, n'est d'ailleurs point corporative. Les tribunaux du travail sont constitués par les cours d'appel auxquelles sont adjoints « deux citoyens experts dans les questions de production et de travail, pris sur une

(75) BOUVIER-AJAM, op. cit., p. 173.

(76) Plus tard au juge royal.

(77) LEVASSEUR, op. cit., p. 924.

(78) BOURGIN, op. cit., p. 64.

liste établie sur les propositions des Conseils provinciaux de l'Economie » (79).

En Autriche l'évolution corporative est moins nette encore. Il existe des « Commissions d'arbitrage » obligatoire et pour les appels, une commission d'arbitrage spéciale. Quant aux tribunaux du travail, ils n'ont, comme en Italie, aucun caractère corporatif.

Au Portugal, l'organisation corporative est inexistante en matière juridictionnelle. En cas de conflit, les organisations professionnelles n'interviennent ni pour concilier ni pour arbitrer. Les tribunaux de travail du district sont immédiatement saisis.

§ 3°. — *Attributions d'ordre économique*

Sur la question des attributions économiques de la corporation les auteurs ne sont pas d'accord. La crise mondiale ayant mis en lumière les graves erreurs économiques des régimes dits, à tort peut-être, libéraux, beaucoup d'esprits inclinent à penser que la Corporation a le devoir de poser en la matière les règles indispensables à la santé économique de la profession. Toutefois, il est deux objections qui ne leur ont point échappé. Il peut y avoir danger à substituer au principe de l'initiative privée et, partant, de la responsabilité personnelle auquel le monde est redevable du splendide essor économique du XIX^{ème} siècle, celui du statut paperassier, de la règle qui bride et souvent ne peut stimuler, de la décision arbitraire mais obligatoire et générale de Conseils qui, malgré leur

(79) BOURGIN, *op. cit.*, p. 65.

compétence et leur composition ne sont à l'abri ni de l'erreur ni de la partialité. D'autre part il ne s'agit plus ici d'une réglementation interne à la corporation. L'Etat et le consommateur sont directement intéressés à la qualité, à la quantité et aux prix des produits livrés sur le marché. Des conflits ne peuvent manquer d'apparaître entre la Corporation et le public. « Toutes les fois qu'on a voulu réunir des producteurs et leur demander d'organiser rationnellement leur fabrication, c'est la question des prix de vente qui a dominé le débat et fatalement ce sont les consommateurs qui ont été victimes des ententes » (80). La corporation fera-t-elle mieux que les trusts et les cartels ? Il est permis d'en douter. Les partisans du corporatisme prétendent pallier ce double danger en imposant à la corporation le respect de certains principes (81) et en remettant à l'Etat, en cas de conflit entre l'intérêt corporatif et l'intérêt général, le pouvoir de décider en dernier ressort.

Ces précautions prises, la doctrine donne généralement à la corporation un droit de contrôle sur la qualité des produits fabriqués, ou des services rendus. Ainsi sont évitées la concurrence dangereuse dûe à la vente d'articles à prix très bas et l'hostilité du consommateur auquel seraient vendus des produits de qualité inférieure.

La Corporation aurait aussi le droit de fixer arbitrairement les quantités à produire. « Elle pour-

(80) Maurice AJAM. « La position présente du corporatisme ». Article cité p. 52.

(81) A titre d'exemple, M. de MICHELIS pose qu'une des règles essentielles du corporatisme est le respect de la propriété privée et de l'initiative individuelle.

ra proportionner la production à la consommation » (82). Question d'actualité puisque la nécessité de la marge bénéficiaire aboutit depuis quelques années à la destruction massive et systématique de marchandises pourtant nécessaires à l'existence de millions d'êtres humains. Pour éviter la chute des prix, pour l'enrayer lorsqu'elle apparaît catastrophique, n'est-il pas remède plus sûr (et plus cruel aussi) que de restreindre l'offre (83).

« Le Corporatisme permet la limitation éventuelle et rationnelle de la production » (84).

C'est une besogne délicate parce qu'elle entraîne, direct ou indirect, le contrôle des prix, et que la hausse des prix favorable à la profession est préjudiciable au public.

Cette réglementation économique tend semble-t-il à constituer un monopole au profit des entreprises existantes. Aussi M. BOUVIER AJAM estime-t-il que « le deuxième principe du Corporatisme français est la négation de la concurrence » (85). Mais l'histoire du corporatisme français est, pour de nombreux auteurs, la preuve que la corporation n'implique pas nécessairement le monopole. Pour

(82) MATHON, op. cit., p. 16.

(83) M. VERDIER a pu écrire : « Le monde, à part de très rares exceptions, connaît le chômage et la misère, en certains lieux des populations redoutent la faim, alors qu'au milieu de 1931 il existe 5.500.000.000 de boisseaux de blé qui ne trouvent pas d'acheteurs, 6 millions de tonnes de sucre et 112 millions de kilogs de thé en stock, que la production du café atteindra 26 millions de sacs., ». « Les crises boursières et leurs répercussions économiques ». Sirey 1932, p. 95-96.

(84) BOUVIER-AJAM, op. cit., p. 131.

(85) Op. cit., p. 145.

M. MATHON par exemple: « La Corporation de vra se préoccuper de maintenir la concurrence qui oblige chacun à l'effort et d'assurer le jeu de l'intérêt individuel qui est le stimulant de toute l'activité économique. » Est-ce possible ? L'auteur lui-même admet que « s'il y a surproduction, ce sera à la corporation d'aviser; les moyens sont connus: ou diminution de la production imposée par mesure collective ou recherche de débouchés nouveaux ou élimination des éléments les plus anciens et les moins bien organisés » (86). Où est le libre jeu de la concurrence et de l'intérêt individuel ?

Enfin, la corporation pourrait faire un effort de standardisation important et rechercher des débouchés, sur les marchés intérieur et étrangers pour faciliter l'écoulement de sa production. Ce serait une des attributions les plus heureuses de la corporation, puisqu'elle bénéficierait non point seulement à la profession mais à l'être social tout entier (87).

Dans la Monarchie française, la corporation intervenait déjà en matière économique. Au point de vue de la production, elle avait son utilité. En limitant le nombre des maîtres, en réglementant avec soin par les statuts les conditions de la fabrication, elle assurait la bonne qualité et la loyauté des produits, en limitait aussi, la quantité.

Les expériences corporatives modernes sont timides dans le domaine économique. « En fait, mên-

(86) G. PIROU. « Le Corporatisme », op. cit., p. 16.

(87) Des conflits pourraient surgir cependant de l'opposition d'intérêts pouvant exister entre un Etat corporatif déterminé et l'ensemble des autres nations.

me en Italie, les pouvoirs publics ont hésité à confier à des organismes vraiment corporatifs la tâche d'organiser la production et les échanges » (88). Ces groupements ne peuvent, en effet, constituer qu'une représentation d'intérêts particuliers. Il n'est pas possible de leur concéder le moindre pouvoir réglementaire si l'Etat ne se sent pas assez fort pour leur tenir tête et leur imposer des décisions conformes à l'intérêt général (89). C'est la raison pour laquelle les attributions économiques des corporations sont généralement plus restreintes que celles assumées par les cartels et les trusts des pays à régime économique libéral.

Pour timides qu'elles soient encore, ces expériences n'en paraissent pas moins symptomatiques du rôle joué par la Corporation dans la détermination du quantum de la production, le contrôle de sa qualité et la recherche de ses lieux de consommation.

En principe, l'Italie confie le règlement des questions économiques à ses organismes corporatifs: ce sont eux qui s'occupent des intérêts généraux collectifs des producteurs (90), règlent la production et les échanges par l'intermédiaire de consortiums obligatoires, contrôlent le commerce intérieur (91) et extérieur (92). Mais en fait « les déci-

(88) Roland PRE, *op. cit.*, p. 196.

(89) Roland PRE, *op. cit.*, p. 198.

(90) En fait, le plus souvent, la défense en est prise par les syndicats et fédérations patronales

(91) Ils établissent surtout des contrats types. Mais parfois aussi, ils réglementent strictement la distribution et les prix (pharmacie, laiterie).

(92) Ils se sont bornés jusqu'ici à imposer aux exportateurs des règles uniformes pour la présentation des produits.

sions prises par les organes corporatifs n'ont de valeur.. que si elles sont ratifiées par les pouvoirs publics a moins qu'il ne s'agissent de vœux émis de tentatives de conciliation obligatoire ou de questions se rattachant à l'Administration intérieure de ces institutions (corporatives). Toute la réglementation ayant un caractère obligatoire en matière de réglementation économique doit être soumise successivement à l'approbation de tous les organes de la branche corporative, du Ministre des Corporations et finalement, s'il s'agit d'une loi, entérinée par le Parlement » (93).

En Autriche et au Portugal, le rôle assigné aux corporations est encore bien moindre.

En Autriche « Les organismes corporatifs n'interviennent directement en aucune manière, dans le règlement des questions économiques » (94); ils se bornent à donner des avis. Citons pourtant la Fédération de l'industrie qui gère, en collaboration avec la corporation de l'Agriculture et les autres organisations syndicales de producteurs, l'Institut pour le développement des exportations autrichiennes, et la Corporation de l'Agriculture qui dirige des services chargés de régulariser la vente de certains produits.

Au Portugal, en dehors de la Chambre corporative qui joue un certain rôle consultatif, les organismes professionnels qui interviennent dans le domaine économique, sont uniquement des organismes patronaux. Ce sont d'une part les groupements de producteurs qui existaient avant le régi-

(93) Roland PRE, op. cit., p. 49.

(94) Roland PRE, op. cit., p. 94,

me corporatif et dont les décisions peuvent être sanctionnées par les pouvoirs publics; de l'autre les gremios ou syndicats patronaux, qui ont pouvoir pour réglementer l'activité professionnelle de leurs membres.

**La Convention Collective de Travail
sous le régime de la Loi
du 25 Mars 1919**

Notre intention n'est pas d'exposer ici, dans son détail, le statut juridique que la loi du 25 mars 1919 a donné à la convention collective de travail. A soi seul ce travail exigerait un volume. Au surplus, le lecteur, s'il désire une documentation complète sur cette matière pourra se reporter soit aux traités généraux de droit ouvrier ⁽⁹⁵⁾ qui, tous, consacrent d'abondants développements à la convention collective de travail, soit aux nombreux ouvrages traitant spécialement cette question. Citons à titre indicatif seulement: M. YANKOVITCH: « La convention collective du travail » (Thèse Lyon 1920) — M. BRETHER: « de la nature juridique de la convention collective du travail » (thèse Bordeaux 1921). — M. CREPIN: « La convention collective du travail, sa nature et son évolution historique, loi du 25 mars 1919 ». (Thèse Paris, 1919.) — M. LAUTAUD: « Les conventions collectives et la loi de 1919 (thèse Montpellier 1924). — Mlle Renée PETIT: « Les conventions collectives de travail » (Dalloz 1938). — M. ARNION « L'évolution des conventions collectives de travail » (Sirey 1938).

Notre but est à la fois plus modeste et différent. Nous voudrions déterminer la position prise par la loi du 25 mars 1919 au regard du Corporatisme.

(95) Notamment M. G. BRY: « Les lois du travail et de la prévoyance sociale. Législation ouvrière » (Sirey 1921). — M. G. SCELLE: « Précis élémentaire de législation industrielle » (Sirey 1927). — P. PIC: « Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières ». Librairie Arthur Rousseau 1930. — CAPITANT et CUCHE. « Précis de législation industrielle », Dalloz 1930.

Pour savoir où peut conduire le nouvel effort législatif qui vient d'être accompli en faveur de la convention collective de travail, nous croyons, en effet, que « faire le point » serait insuffisant. Il faut déterminer, outre le point où l'on se trouve, celui d'où l'on vient. A cette condition seulement on aura de l'institution la vision dynamique sans laquelle il serait présomptueux de prétendre connaître le présent et soulever, même partiellement et avec toutes les réserves d'usage, le rideau brumeux de l'avenir.

••

§ 1er. — *La convention collective de travail est une manifestation normale de l'activité syndicale.*

L'article 31 du Livre 1er du Code du Travail donne de la Convention collective de travail la définition suivante :

« La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, ou même un seul employeur ».

« Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et notamment certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention ».

A la lecture du premier de ces deux alinéas, ce qui frappe dès l'abord c'est la place faite par la loi aux groupements professionnels, patronaux et ouvriers, dans la formation même de la convention collective de travail.

Du côté ouvrier, la présence d'un groupement est une nécessité absolue, « parce qu'il ne saurait y avoir convention collective en son absence entre patrons et ouvriers, mais seulement autant de contrats individuels que d'ouvriers contractants » (96).

Il n'en est pas de même du côté patronal. Le patron peut, s'il le désire, être partie au contrat à titre individuel. Toutefois, d'une façon générale, on peut affirmer que la convention met en présence de part et d'autre, non des individus, mais des groupements, ce qui est conforme à l'esprit et à la lettre de la loi. Ces groupements, ce sont très généralement des syndicats. Ce peuvent être aussi (ce qui est plus rare) des « coopératives, mutualités, voire même des groupements de circonstance (ensemble du personnel syndiqué ou non d'une usine) » (97). Le législateur, pourtant si favorable alors au syndicat (cf. la loi du 12 mars 1920 qui lui est consacrée) ne paraît pas avoir compris que l'autorisation donnée « aux groupements professionnels de fait d'employeurs ou d'employés.... aboutit.... à diminuer.... le rôle social et l'importance du groupement professionnel légal.... C'est un coup droit porté à la tendance absorbante et réglementaire du syndicat » (98).

(96) LAUTAUD, *op. cit.*, p. 64.

(97) PIC, *op. cit.*, édition 1930, p. 877.

(98) SCELLE. « Le droit ouvrier », Armand Colin 1929, p.

Toutefois dans l'un et l'autre cas, la convention collective ne constitue qu'un accord provisoire (99) entre deux groupes sociaux opposés, animés par l'esprit de lutte de classe. « Les représentants des employés traitent avec les représentants des employeurs, d'égaux à égaux, de puissance à puissance. Il n'y a pas entente, il n'y a pas collaboration, il n'y a pas confusion entre deux classes rivales et ennemies » (100). Il y a création du *modus vivendi* indispensable à l'existence d'adversaires que les nécessités de la vie économique contraignent à travailler ensemble. Parfois, l'opposition d'intérêts, l'hostilité des co-contractants sont sourdes, à peine visibles. Elles apparaissent en pleine lumière au contraire, lorsque la convention a pour but d'éviter une grève ou d'y mettre fin.

Dans ces conditions, faut-il s'étonner que l'accord soit difficile à réaliser; que l'intervention de tiers jouissant d'un certain ascendant moral puisse seule, parfois, décider les parties à rechercher et à découvrir un terrain d'entente. La loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage (101) s'est déjà efforcée de développer la pratique de ces interventions en confiant au juge de paix le soin « de rapprocher les parties, de les inciter au besoin à recourir aux dispositions de la loi (102). Elles sont peu nombreuses cependant. Dans son ouvrage

(99) La convention collective est toujours de courte durée, fréquemment 6 mois ou un an.

(100) YANKOVITCH, op. cit., p. 75.

(101) Insérée au C. T. Livre IV, articles 104 à 118.

(102) CAPITANT et CUCHE. « Précis de législation industrielle ». Dalloz 1930, p. 53.

« les conventions collectives et la loi de 1919 » M. LAUTAUD donne à cet égard les précisions suivantes (103) ; en 1920, sur les 345 conventions collectives du travail signalées à la « Direction du Travail », 154 ont été signées grâce à l'intervention de fonctionnaires : juges de paix, préfets et sous-préfets (ou leur délégué), inspecteurs du travail, maires, ministre du Travail, des Travaux publics et de l'Agriculture. En 1921, les interventions descendent à 47 pour 112 conventions signalées ; en 1922, nouvelle régression : 30 interventions pour 116 conventions déclarées. Si l'intervention est exceptionnelle elle n'est pas moins symptomatique de l'état d'esprit des parties contractantes.

Nous sommes loin de la réglementation corporative qui, établie en dehors de tout égoïsme de classe, s'efforce d'atteindre à une organisation meilleure de la profession. Elle est un facteur d'amélioration économique et sociale (du moins tel est l'avis des théoriciens du corporatisme) et non, comme la convention collective, la trêve, l'armistice plus ou moins bien respecté durant lesquels les ennemis regroupent activement leurs forces dans l'attente de nouveaux combats, l'espoir de nouvelles conquêtes.

**

Le rôle des groupements professionnels de classe prépondérant dans la formation de la convention collective de travail n'apparaît pas moindre en ce qui concerne le contrôle de son exécution.

Par là, le législateur s'est efforcé de garantir le

(103) LAUTAUD, *op. cit.*, p. 146 et suivantes.

syndiqué, le plus souvent, l'ouvrier syndiqué, contre les violations dont la convention collective pourrait être l'objet. Le syndicat est juridiquement en droit de prendre en main les intérêts de ses membres dans tout procès relatif à la violation d'un contrat collectif de travail qu'il a signé (104).

L'intéressé n'est pas dessaisi pour autant: l'article 31 u prévoit une action individuelle. Mais souvent l'ouvrier hésite à agir lui-même de peur d'un renvoi qui le priverait momentanément de toutes ressources. C'est pourquoi le syndicat a été doté du droit d'agir en justice tant pour son compte personnel que pour celui de ses membres, dès qu'il y a violation de la convention.

Pour la défense de ses membres, le syndicat peut invoquer l'article 31 v : « Les groupements capables d'ester en justice qui sont partie à la convention collective de travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, *sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été avertie et n'ait pas déclaré s'y opposer* ». Par le détour de ce mandat légal ad litem le syndicat a la possibilité de substituer son action à celle de ses membres hésitants. Il y a recul de la conception

(104) La loi du 12 mars 1920 va même plus loin. Elle dispose, en effet, que les syndicats (même non signataires) « peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ». « Cette disposition, qui dépasse le cadre de la convention collective, paraît bien de nature à justifier l'action en exécution d'une convention, de la part d'un syndicat, même non partie à la convention » (Renée PETIT, *op. cit.*, p. 52).

libérale dont était inspirée la loi du 21 mars 1884 ; « Mandataire légal de ses membres, le syndicat joue désormais un rôle officiel et tend à devenir virtuellement obligatoire » (105).

Le syndicat possède également une action propre prévue par l'article 31 t: « Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail, peuvent, en leur nom propre intenter une action en dommages intérêts aux autres groupements parties à la convention, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés ».

Enfin, aux termes de l'article 31 v 2° le syndicat peut intenter une action en intervention « dans tout procès relatif à la convention collective né d'une action individuelle ou d'une action de groupement » (106).

Il est donc vrai de dire que la Convention collective de travail est une manifestation normale de l'activité syndicale.

..

§ 2°. — *La convention collective de travail est un contrat.*

La convention collective de travail, expression normale de l'activité syndicale, est, aux termes de la loi « un contrat relatif aux conditions du travail ». « Un accord de volonté de la part des deux parties contractantes, en dehors de toute contrain-

(105) CAPITANT et CUCHE, op. cit., p. 129.

(106) CAPITANT et CUCHE, op. cit., p. 130.

te ou menace, est nécessaire pour la formation de la convention collective. Les règles de droit commun déterminées par les articles 1109 et suivants du Code civil sont applicables » (107). Comme tout autre contrat synallagmatique, la convention collective fait naître à la charge des parties des obligations de faire et de ne pas faire.

Mais le cadre contractuel que la loi a donné à la convention collective de travail ne peut lui permettre de réaliser pleinement son rôle économique et social. Le contrat fait la loi des parties et des parties seulement. Au contraire la convention collective de travail devrait être un véritable règlement, la loi de la profession; elle devrait donc, sans distinction, s'imposer à tous. Enfermer la convention collective dans le moule juridique étroit du contrat, c'est la condamner à un échec quasi certain. Cette vérité n'a point échappé au législateur; aussi sans oser rompre avec le principe de droit individualiste né de la Révolution, n'a-t-il pas hésité à solliciter étrangement la notion de contrat, à admettre parfois des solutions qui lui soient contraires, dans l'espoir que ces demi-mesures infuseraient à la convention collective la puissance qui lui était nécessaire.

*
**

Par une application nouvelle de la théorie du mandat tacite et collectif auquel elle a fait produire des conséquences exorbitantes du droit commun du mandat, la loi du 25 mars 1919 considère comme liés par la convention « ceux qui, au moment où la

(107) LAUTAUD, op. cit., p. 63.

convention est conclue, sont membres d'un **groupe-**ment partie à cette convention si, dans un délai de 8 jours francs à dater du dépôt prévu au paragraphe 2 ou paragraphe 4 de l'article 31 c, ils n'ont pas donné leur démission de ce groupement, et s'ils n'ont pas notifié celle-ci soit au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué, soit au secrétariat du Conseil de prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leur contrat de travail. Lorsque la convention a pour but de faire cesser une grève ou un lock out, le délai ci-dessus est réduit à 3 jours; Ceux qui sont membres d'un groupement adhérent ultérieurement à la convention si, à dater de la notification de l'adhésion prévue à l'article 31 j, ils ne se sont pas retirés de ce groupement dans les conditions et délais précisés au paragraphe précédent; ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans un groupement partie à cette convention (Art. 31 k).

La portée de la convention se trouve ainsi singulièrement élargie: « les personnes obligées par l'intervention du syndicat (sont) nombreuses et soumises à de précises formalités pour y échapper » (108).

Concernant les relations des personnes ainsi liées par la convention, le législateur a même, sur un point, dérogé formellement à la conception contractuelle dont il avait admis le principe. En effet, l'article 31 q (loi du 25 mars 1919) dispose: « Lorsqu'un contrat intervient entre un employé et un employeur qui doivent, aux termes de l'article 31

(108) LAUTAUD, op. cit., p. 99.

k, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective de travail, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail ». Les clauses de la convention collective constituent pour les parties des règles d'ordre public. Toute stipulation contraire serait nulle, d'une utilité absolue. « La convention devient entre les parties liées par elle une charte publique du travail pour une région et un établissement déterminés; elle revêt un véritable caractère institutionnel, contre lequel ne peuvent prévaloir des rapports simplement contractuels » (109). La portée de cette disposition est considérable, puisqu'antérieurement la jurisprudence admettait « qu'un patron et un ouvrier appartenant à des syndicats signataires d'un contrat collectif pouvaient y déroger par une convention individuelle. Il n'y a qu'une explication possible; le syndicat parce qu'il est une puissance professionnelle, détient ipso facto, une autorité professionnelle... Représentant de l'intérêt professionnel, il s'oblige lui-même en contractant. Gardien de cet intérêt professionnel, il oblige ses membres réglementairement (110).

..

L'article 31 r apporte une nouvelle entorse au principe du contrat, en ce qui concerne les relations entre un tiers et une partie à la Convention collective. « Lorsqu'une seule des parties au con-

(109) CAPITANT et CUCHE, *op. cit.*, p. 127.

(110) RAYNAUD, *op. cit.*, p. 99.

trat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail à défaut de stipulation contraire » Il n'y a pas obligation pour les parties au contrat individuel de travail de se soumettre à la réglementation de la convention collective car, « la loi ne pouvait faire que les tiers devinsent des parties » (111) Du moins dans le silence du contrat les parties sont censées s'être référées à l'usage professionnel que crée la convention (112).

Enfin, quelques années plus tard, le législateur a accentué le caractère institutionnel de la convention collective en rendant opposables aux tiers dans leurs rapports, certaines de ses dispositions. La loi du 18 juillet 1928 prévoit, en effet que « toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement d'atelier fixant un délai congé inférieur à celui qui est établi par les usages ou les *conventions collectives*, est nulle de plein droit » (113).

♦♦

Sur le terrain des principes, la loi du 25 mars 1919 paraît donc incohérente « Tout cela, qui n'est pas sans complication, traduit l'embarras du législateur qui ne parvient que par des présomptions

(111) G. SCELLE, op. cit., p. 70.

(112) Bien entendu, si dans un contrat individuel de travail, une partie liée par une convention collective insère une disposition contraire aux clauses de cette convention elle engage sa responsabilité vis-à-vis des autres parties à la convention.

(113) Article 23, 3°. L. I du C.T.

de volonté assez discutables, à diminuer l'autonomie de la volonté contractuelle de l'individu, sans pourtant assurer l'emprise générale du contrat collectif. La conciliation des deux activités juridiques contradictoires (syndicats, individu) n'est obtenue que par l'amputation juridique de chacune d'elle » (114).

Tout ce vaste effort d'adaptation aux nécessités sociales n'a pu faire de la convention collective le règlement inviolable de la profession. Or « pour que la convention collective soit efficace, il est nécessaire qu'elle soit obligatoire pour l'ensemble de la profession en attendant l'organisation de celle-ci par la transformation, ou au dessus des syndicats actuels. La convention collective est, au fond, une véritable loi, c'est à dire, une règle de vie sociale, non pas forcément œuvre parlementaire. Et si, à ce point de vue, la convention collective « se rebelle contre notre droit public, c'est à dire contre notre conception actuelle de l'Etat qui nous vient de la Révolution » elle aura contribué pour sa part « à montrer l'insuffisance de la conception individualiste et contractuelle comme fondement unique des rapports sociaux », à annoncer le droit nouveau » (115).

Contrat très particulier, nous venons de le voir, mais contrat cependant, la convention collective de travail se trouve, en principe, et sauf dérogations expresses insérées dans la loi, soumise aux règles générales des contrats. Elle est inopposable aux

(114) G. SCHELLE, op. cit., p. 67.

(115) RAYNAUD, op. cit., p. 146.

tiers (116), ce qui limite étrangement son champ d'application.

Le péril est d'autant plus grand que le nombre des personnes liées par la convention peut se réduire singulièrement dans certains cas. Les parties aux contrats individuels de travail qui doivent se conformer aux clauses de la convention collective passée par leurs syndicats ont pratiquement toujours la possibilité de s'y soustraire par une déclaration de répudiation qui entraîne, ipso facto, démission du syndicat et prend effet après achèvement d'un délai d'un mois. Il n'en serait autrement qu'au cas où l'employé ou l'employeur aurait par avance, renoncé à se dégager de cette convention pour rupture unilatérale, ou, accepté d'être engagé par elle pour toute sa durée et notifié cette acceptation dans les conditions imposées par la loi. Doit-on rappeler qu'en fait il n'en est presque jamais ainsi. Comment ne pas craindre, dans de pareilles conditions «... qu'une véritable cascade de démissions ne viennent dès le lendemain de la conclusion du contrat collectif, en paralyser les effets » (117). En cas de convention collective à durée déterminée, le syndicat lui-même peut favoriser ces démissions s'il le désire: en cas de convention à durée indéterminée, le syndicat possède un moyen plus simple encore d'en éviter l'exécution à ses membres. Il lui suffit de dénoncer la convention; il sera libre alors, après expiration d'un délai d'un mois. Il faut partager l'opinion de M. CHERON

(116) Sauf les dérogations très limitées indiquées ci-dessus

(117) PIC, op. cit., p. 879.

« pareille convention est très fragile; c'est un chateau de cartes sans cesse exposé à s'effondrer » (118)



Un autre danger guette la convention. L'article 31 s § 1 est impuissant à assurer dans tous les cas l'exécution de la convention, même en ce qui concerne les personnes liées par elle. « Les groupements d'employés et d'employeurs liés par une convention collective du travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale ». En une matière où les passions partisans et les mauvaises volontés sont fréquentes, le mot « loyale » est un gage bien vague du respect de la convention

S'il y a violation individuelle, la responsabilité syndicale n'est même pas engagée: En cas de « manquements individuels, patrons syndiqués faisant travailler au dessous des conditions fixées par la convention, ouvrier quittant le travail sans préavis, la loi n'a pas déclaré le groupement, le syndicat responsable. Les fautes individuelles n'entraînent que des responsabilités individuelles aux termes de l'article 31 s § 2 » (119) La responsabilité du syndicat ne pourrait être engagée que par une clause spéciale de garantie que la loi n'a pas osé imposer et qui fait presque toujours défaut « Si le syndicat ne répond pas des fautes individuelles de ses membres, n'a-t-on pas à craindre de voir s'organiser le sabotage perlé de la convention, sous forme de multiples infractions isolées qui se ré-

(118) Cité par M. RAYNAUD, *op. cit.*, p. 103.

(119) RAYNAUD, *op. cit.*, p. 104.

pèteraient sans jamais engager la responsabilité syndicale » (120).

En cas de violation collective, la question est plus délicate. M. PIC admet justement la responsabilité du syndicat s'il est à l'origine de la violation. Par exemple, « toute grève déclarée brusquement au mépris du pacte, serait à considérer comme abusive et engagerait la responsabilité de ses promoteurs » (121). Mais, il est difficile dans un procès « de prouver une action positive d'un groupement dirigée dans le sens d'une dérogation collective à la convention » (122).

Au surplus, peu de conventions contiennent une clause interdisant à l'ouvrier le droit de grève. En son absence et, à l'encontre de certains auteurs, M. YANKOVITCH n'estime pas « que cette cessation de travail sera interdite aux ouvriers pour amener le patron à augmenter les salaires ou à diminuer les heures de travail. Car si la grève est un droit, et si elle a pour but d'améliorer les conditions de travail pour les ouvriers, ce but se dégagera bien dans un mouvement pour l'augmentation de salaire où l'ouvrier reste toujours sur le terrain de ses intérêts professionnels » (123).

Ainsi la convention collective ne s'impose qu'à un petit nombre de personnes, même entre personnes liées, son exécution peut être l'objet de nombreuses violations sans que soit mise en jeu la responsabilité des organismes professionnels signataires. A aucun titre, elle ne possède les carac-

(120) RAYNAUD, op cit., p. 104.

(121) PIC, op., cit., p. 880.

(122) YANKOVITCH, op. cit., p. 103.

(123) YANKOVITCH, op. cit., p. 96.

tères de généralité, de stabilité et de sécurité, qui pourraient en faire la loi du travail, le statut de la profession.

..

§ 3°. — *La Convention collective de travail régit uniquement les conditions du travail.*

Il reste à déterminer l'objet même de la convention collective. L'article 31, alinéa 1er précise qu'il s'agit d'un « contrat relatif aux conditions du travail » (124); mais la loi n'impose aucune clause particulière. Les parties peuvent fixer en toute indépendance le contenu de ce contrat qui varie grandement suivant les cas. Peuvent y figurer « toutes les clauses, en nombre illimité, relatives aux modalités des contrats de travail et d'équipe intéressant les personnes visées au contrat mode de rémunération, tarif de salaire, délai-congé (loi de 1928), limitation du nombre des étrangers ou des apprentis, durée de la journée, aménagement de celle-ci dans le cadre de la loi de 8 heures.. etc.. (125) procédure d'arbitrage pour le règlement des difficultés que pourrait soulever l'application de la convention etc... à la liberté des co contractants il n'y a qu'une limite: la convention collective doit être relative aux « conditions du travail ». Elle ne peut s'immiscer directement dans le domaine économique. Il ne lui appartient pas de fixer des minima ou des maxima à la production, de régler le problème difficile du prix de vente ou celui de l'écoulement des marchandises.

La réglementation corporative dont nous avons défini les objectifs dans la deuxième section du

(124) CAPETANT e tCUCHE, op. cit. p. 130.

(125) PIC, op. cit. p. 877.

premier chapitre est beaucoup plus générale. Les questions proprement économiques y doivent être résolues. Même en matière sociale, la corporation, personne juridique autonome, ne borne pas son activité à la réglementation des « conditions du travail; » elle a ses organes de conciliation, d'arbitrage et de juridiction, et ses multiples œuvres d'assistance, de prévoyance, d'assurance, d'éducation professionnelle. etc... etc... La convention collective de travail est à la réglementation corporative ce que la vague est à la mer.

..

§ 4°. — *Conclusion.*

Du début à la fin de ce chapitre sont apparus, à côté des prodromes d'une évolution à venir de la convention collective de travail les différences de principe qui séparent ce contrat de la réglementation corporative.

La convention collective ressortit à l'activité syndicale.

Le syndicat préside à sa naissance. A des titres divers, il peut poursuivre en justice les violations dont elle serait l'objet, mais il est également en mesure d'en méconnaître les clauses, si telle est sa volonté.

La convention collective est la traduction juridique de la lutte qui oppose les diverses classes sociales.

Dans la doctrine corporative, au contraire, c'est la profession tout entière, par l'organe de ses conseils, qui élabore la réglementation professionnelle: celle-ci, disent les théoriciens du corporatis-

me vise non point la satisfaction d'appétits de classe grossiers et dangereux, mais le mieux-être général de la corporation considérée dans son ensemble.

La convention collective se voit imposer par la loi du 25 mars 1919 le cadre mal adapté du contrat. La convention ne peut s'imposer à tous, faire des tiers des parties, devenir la loi professionnelle. Malgré les efforts louables, symptomatiques, mais insuffisants du législateur, elle n'est la loi que d'un nombre limité et toujours réductible de personnes qui, avec l'aide des groupements dont elles font partie, peuvent presque impunément en méconnaître les dispositions.

La réglementation corporative, elle, est de droit public. Nul membre de la profession ne s'y peut soustraire car elle a la force de la loi; dans le cadre de la profession, elle est générale et obligatoire.

La convention collective de travail a pour objet exclusif la réglementation des conditions du travail, au premier chef desquelles il faut citer le salaire. Elle ne saurait donc comme la loi corporative, imposer sa règle dans tous les domaines de l'activité professionnelle, tant économique que sociale.

Mais au problème que pose l'étude comparée du régime corporatif et du régime de la convention collective (tel qu'il a été forgé par la loi du 25 mars 1919) il est une autre face. Nous croyons que le fonctionnement régulier de cette dernière institution juridique peut préparer dans les esprits l'instauration d'une réglementation corporative.

Au cours des développements précédents, nous

avons signalé les points sur lesquels le principe libéral de la liberté contractuelle donnée pour moule à la convention s'était effacé devant les solutions plus conformes à l'intérêt professionnel, partant plus voisines des solutions corporatives.

La convention collective restreint l'activité juridique de l'individu à qui elle s'impose. Elle donne au plus fort ce dont le plus faible ne pouvait user sans danger. Le plus fort, ce n'est point, sans doute la corporation, impartiale (en principe) puisqu'elle groupe en un même corps tous les divers éléments de la profession. C'est le syndicat, défenseur d'intérêt de classe.

Quoi qu'il en soit ,la convention collective fait perdre à l'homme un peu de sa puissance spirituelle, pour autant, elle le livre à l'omnipotence parfois périlleuse de collectivités qui veulent et décident pour lui.

Le nouveau Régime de la Convention Collective de Travail

**Accords Matignon du 7 Juin 1936 et Loi
24 Juin 1936**

SECTION I. — *Les troubles sociaux.*

L'évolution nouvelle de la convention collective de travail est due tant aux accords Matignon du 7 juin 1936 qu'à la loi hâtivement votée du 24 du même mois.

Signés sous le régime juridique de la loi de 1919, les accords Matignon ne semblent constituer, au premier abord qu'une simple convention collective. Il n'en est rien pourtant. Passés entre la C.G.T. et la C.G.P.F, sous la direction personnelle de M. Léon BLUM, alors Président du Conseil, ils représentent quelque chose d'absolument nouveau : « C'est la plus vaste convention qui ait, peut-être, jamais été conclue dans aucun pays du monde puisqu'elle règle les rapports de l'ensemble du patronat et de l'ensemble des salariés français. La plus vaste aussi par son contenu » ⁽¹²⁶⁾ : elle aborde les questions de la convention collective elle-même, de la liberté syndicale, des délégués ouvriers, du taux des salaires et de leur ajustement nécessaire au coût de la vie.

Quant à la loi du 24 juin 1936, elle a repris et grâce à sa puissance propre, consolidé et étendu

(126) OUALID. « La législation sociale ». Revue d'Economie politique, mai-juin 1937, p. 1077.

les réformes déjà profondes que dix sept jours plus tôt, de haute lutte, la masse ouvrière avait arrachés à la passivité hostile du patronat.

Pour comprendre la portée de ces deux textes, une étude exégétique serait insuffisante. Il faut demander aux événements politiques et aux troubles sociaux qui bouleversèrent alors la France, le secret de leur naissance. Il faut se rappeler que les élections de mai 1936 firent germer dans la population laborieuse, si douloureusement frappée par la crise, de grandes espérances: « Comme l'enthousiasme entraîne toujours l'impatience, on vit au cours du délai d'un mois qui sépara la consultation électorale de la constitution du nouveau Cabinet, se produire des conflits sociaux », (127). Il faut se rappeler que l'explosion du mécontentement populaire, longtemps contenu, se traduisit en grèves nombreuses, souvent accompagnées d'occupation d'usines (128). M. POMPEYROT (129) fournit à cet égard les précisions suivantes: « La première grève a éclaté le 26 mai à 9 heures du matin dans les établissements Nieuport à Issy-les-Moulineaux. Dans le courant de l'après-midi, étaient atteints les Usines Lavalette (Saint-Ouen), Hotchkiss (Levallois), Lioré-Ollivier, Amiot (Billancourt), les Chantiers du Trocadéro, les imprimeries CRETE (Corbeil), les Mines de Marles, les ouvriers a-

(127) DUCHEMIN. « L'accord Matignon. Ce que j'ai vu ». Revue de Paris, janvier-février 1937, p. 585.

(128) La Métallurgie connaissait déjà la tactique des occupations d'usine; elle l'enseigna rapidement aux autres corporations.

(129) POMPEYROT. « Prélude à la XVI^e législature » Revue politique et parlementaire, juillet 1936, p. 4 et 5

gricoles (Mesnil-Amelot) et l'atelier 221 des Usines Renault, etc... Le 27 mai, tandis que le travail reprenait chez Hotchkiss, Lioré-Ollivier, Amiot et Mines de Marles, la grève s'étendait aux Usines FARMAN et aux Etablissements DEWOITINE (Toulouse). Le 26 mai, elle gagnait les Usines RENAULT en entier (Billancourt) les ateliers CAUDRON (Issy), les Engrenages CITROEN (Paris), la SIMCA (Nanterre), les ouvriers agricoles suspendaient le travail à VILLENEUVE-DAMMARTIN, mais la grève finissait aux usines DEWOITINE à Toulouse » Il faut se rappeler qu'après quelques jours d'accalmie, la grève prit figure de mouvement organisé, qu'à la fin de la journée du 2 juin, 130 usines étaient occupées dans la seule région parisienne, le lendemain 200. A compter de cette date les chiffres officiels manquent. Mais l'« Humanité » chiffre les grévistes à 200.000 le 4 juin, à 500.000, le lendemain. M. Roger PICARD évalue le nombre des grèves et lock-out au cours du mois de juin, à 12.142 dont 8.941 avec occupation et le nombre des grévistes à 1.830.938 ⁽¹³⁰⁾. Il faut se rappeler que l'importance de ce mouvement effraya le Gouvernement lui-même; que le 5 juin, il fit connaître à M. DUCHEMIN, alors Président de la C.G.P.F. qu'à défaut d'un accord dans les 48 heures, de graves mouvements de rues, du sang versé, des complications extérieures étaient à craindre; que le patronat donna à regret son adhésion aux réformes des accords Matignon qui, jointes à celles bientôt réalisées par le Gouvernement,

(130) M. Roger PICARD. « Le marché du travail et le mouvement syndical ». *Revue d'Economie politique*, mai-juin 1937, p. 1068.

devaient accroître les charges patronales dans des proportions variables, mais très élevées atteignant parfois 90% (131). Le point de vue patronal se trouve bien résumé dans la dernière phrase de la déclaration faite alors par M. RIBOT, délégué général du Comité des Forges, signataire de l'accord : « Nul, parmi nous, ne se dissimule la gravité et l'étendue des modifications profondes que ce changement brutal des conditions de travail apportera à la situation économique de la France. Aussi sommes-nous tous d'accord pour préciser avec le Président DUCHEMIN que notre acceptation traduit exclusivement la volonté du patronat de tout tenter pour rétablir avant tout le calme et l'ordre dont le retour rapide s'impose ».

D'ailleurs malgré la signature des accords Matignon et le vote de la loi du 24 juin 1936, le calme et l'ordre ne revinrent pas; les grèves persistèrent. Aurait-il pu en être autrement ? A l'instar du Blanket Code Américain, les accords Matignon ne constituaient que le cadre dans lequel devaient s'inscrire tous les accords particuliers qui régleraient, pour chaque profession, les rapports entre employeurs et employés. Les nouvelles cessations de travail furent « tout le laisse supposer - dans l'esprit des masses ouvrières, la façon d'ouvrir les négociations particulières avec le maximum d'avantages (132). Ainsi les efforts de la C.G.T. pour faire cesser les violations du droit de propriété furent vains; bien que l'évacuation des usines ait été la condition préalable dûment avalisées par les dé-

(131) Chiffre donné par M. Raymond MILLET, Europe Nouvelle du 16 octobre 1937, p. 995.

(132) POMPEYROT, article cité, p. 10.

légues syndicaux, à la discussion des contrats collectifs, elle ne fut pas réalisée. La responsabilité en incombe, au moins partiellement, au parti communiste qui lança un véritable appel au peuple et, par ses organisations de propagande, suscita des conflits partout où il le put. « On sait par un rapport fait au VIII^e Congrès du parti communiste français, qu'il existait en Octobre 1935, 776 cellules d'entreprises communistes dont 379 étaient situées dans la région parisienne et 101 dans la région du Nord (les deux plus affectées par les grèves). Sauf à admettre que ces noyaux d'excitation ne connaissaient par leur métier, on doit tenir pour certain qu'ils ont déclenché le mouvement .. et à beaucoup d'égard, conduit les troubles » (133).

Il faut se rappeler, enfin, un événement essentiel : l'accroissement considérable, dès le mois de juin 1936 de l'effectif des divers groupements syndicaux ouvriers, particulièrement de la C.G.T. qui avait été érigée « par M. Léon BLUM en une sorte de principauté autonome que l'on ne peut guère comparer qu'à l'ordre du clergé sous l'ancien régime » (134). Même en 1935, après sa fusion avec la C.G.T.U., la C.G.T. ne comptait que 600.000 adhérents environ. Au lendemain du Congrès extraordinaire de Toulouse qui visait à arrêter le dispositif pratique de fusion et à en commencer la mise en application, un nouveau bond en avant portait à 900.000 le nombre de ses membres. Mais dans le premier semestre 1936, les effectifs de la C. G. T. quintuplèrent presque: 5,000.000 d'adhérents environ.

(133) POMPEYROT, article cité, p. 20.

(134) POMPEYROT, article cité, p. 11.

Un phénomène analogue se produisit pour la Confédération Française des Travailleurs chrétiens qui groupait moins de 150.000 membres au début de 1936, et plus de 400.000 à la fin de l'année.

..

En tenant compte uniquement du très bref historique qui précède, il est possible de faire deux constatations importantes.

En premier lieu, les réformes réalisées en 1936 ont été voulues et imposées par la classe ouvrière au Gouvernement qu'elle avait porté au pouvoir et, d'une façon plus générale, au pays tout entier. Le patronat épris d'indépendance et d'individualisme, a résisté d'abord, cédé ensuite devant un mouvement dont l'ampleur et la violence lui faisait peur. Sous sa forme nouvelle, la convention collective est la victoire du prolétariat. Une victoire est fréquemment injuste; devant le marasme des affaires au cours du second semestre 1936, le moins qu'on puisse dire est qu'elle était inopportune. Sous le flot brutal des réformes opérées par le Ministère BLUM (Convention collective de travail, durée du travail, congés payés, etc..., etc...), la France a été submergée un instant, comme un navire trop chargé par mauvaise mer. Le peuple lui-même a été déçu, tant il est vrai que la guerre est souvent aussi funeste pour le vainqueur que pour le vaincu.

La Corporation à d'autres méthodes de travail, plus fructueuses semble-t-il. Elle ne vise pas à l'anéantissement du plus faible. Elle sait que, à l'inverse du dicton populaire, « le malheur des uns fait rarement le bonheur des autres », dans une économie complexe et moderne. Elle sait aussi que les mesures de violence sont toujours très mal suppor-

tées par le corps social. Par sa permanence et sa composition même, elle est en mesure de rechercher sans hâte au fil des jours les mesures qui concourent au mieux-être de la collectivité qu'elle représente. Elle travaille dans le calme à des solutions d'équilibre sous le contrôle tutélaire et nécessaire d'un Etat qui doit pouvoir s'élever au dessus des luttes partisans et des querelles de clocher.

Une seconde constatation s'impose. Pour vaincre, il faut être unis. Pour résister aussi. Ouvriers et patrons l'ont compris. Les premiers sont venus grossir les rangs de leurs organismes syndicaux, spécialement la C.G.T. qui s'est ainsi arrogé le droit de parler au nom du prolétariat tout entier. Quant aux patrons, ils ont abandonné leur individualisme bien connu; ils ont appris à se grouper; grâce à la « Confédération Générale du Patronat Français » ils ont discuté sur un pied de relative égalité, avec la C.G.T. En quelques mois, la France a assisté à un développement considérable du mouvement syndical. Il s'agit, nous l'avons vu, d'un syndicalisme de lutte, imprégné d'une idéologie toute contraire à celle des institutions corporatives. L'homme s'y habitue cependant à mettre en commun ses intérêts professionnels, à en confier la protection à des organismes qui le dépasse, à s'incliner devant des décisions que d'autres ont prises et qu'il n'a plus les moyens de discuter. Que l'esprit de lutte de classe qui l'anime aujourd'hui vienne sinon à disparaître - ce qui est probablement impossible - mais à s'estomper, et le syndicalisme purifié et fort, malgré les abandons individuels qui ne manqueront pas de se produire ⁽¹³⁵⁾, pourra

(135) Ces défections individuelles paraissent avoir pris, dernièrement, une importance considérable.

constituer l'infrastructure indispensable à l'établissement d'un régime corporatif.

SECTION II. — *Les réformes.*

L'année 1936 a profondément changé l'importance et la nature de la convention collective de travail.

Auparavant, elle était peu utilisée. D'un seul coup, le prolétariat l'a fait pénétrer de façon définitive dans les mœurs; elle règle aujourd'hui presque en totalité les rapports entre patrons et ouvriers.

En second lieu, son régime juridique a été modifié, plus exactement peut-être, complété, pour lui permettre de mieux atteindre son but. A côté de la convention collective, simple contrat, la loi du 24 juin 1936 en a créé une autre, infiniment plus importante, qui rejette cette enveloppe décidément trop étroite et peut suivant une procédure déterminée, s'imposer à la profession tout entière comme la loi s'impose à tous les citoyens.

1ère Sous-Section. — La convention collective de travail règle normalement les rapports entre ouvriers et patrons

Jusqu'en 1936 la convention collective de travail n'eut que peu de succès.

Elle apparut spontanément vers la fin du XIX^{ème} siècle et jusqu'à la guerre 1914-1918 ne fut couramment utilisée que dans l'industrie du livre, entre marchands de bois et ouvriers-bûcherons dans les départements de la Nièvre, du Cher, de l'Yonne et de l'Allier, dans le midi depuis les grèves agricoles

dé 1904; on en pouvait citer quelques exemples dans les mines, le bâtiment et la métallurgie.

La loi du 25 mars 1919 et celle du 23 avril de la même année, dite « loi de 8 heures » ne parvinrent à lui donner qu'un essor passager. « Si en 1919, 557 conventions collectives furent conclues, dès l'année suivante, la chute commença: les chiffres tombèrent à 345 en 1920, 159 en 1921, 17 en 1931, 20 en 1933 » (136); 24 en 1934 et 29 en 1935 (137). « Au total, de 1919 à 1933, le nombre des conventions collectives intervenues dans toutes les branches du commerce et de l'industrie ne s'est élevé qu'à 2.235 » (138).

Plus explicite encore est la statistique dressée en 1934 par la C.G.P.F. et dont il résulte qu'à cette date, dans l'ensemble de l'industrie et du commerce, 4 pour 100 seulement du personnel avait son statut réglé par conventions collectives.

Les raisons de cet échec sont connues. Nous avons déjà vu que la loi du 25 mars 1919 n'avait pas su donner à la convention collective de travail le revêtement juridique qui lui aurait permis d'être le statut général et obligatoire de la profession: elle autorisait toutes les dissidences, partant elle effrayait les meilleures volontés.

Au surplus, les industriels et commerçants res-

(136) Yvan MARTIN. « Les conventions collectives du travail », Europe Nouvelle, numéro spécial, 16 octobre 1937, sur les lois sociales en pratique, p. 1000.

(137) Chiffres donnés par M. PIROU. « Corporatisme 1937 ». Revue d'Economie politique, septembre-octobre 1937, p. 1353.

(138) Yvan MARTIN, article cité, p. 1000.

ponsables de leurs entreprises estimaient devoir conserver le droit de fixer seuls et sans contrôle les conditions du travail de leur personnel. Ils pensaient aussi que les syndicats ouvriers n'apportaient pas de garanties suffisantes pour des conventions de cette importance: ainsi, l'histoire de la convention collective du travail est-elle étroitement liée à celle des syndicats, essentiellement des syndicats ouvriers. Faut-il ajouter enfin que la masse ouvrière ne manifesta pas toujours le même enthousiasme qu'aujourd'hui à l'égard de cette institution.

Les accords Matignon du 7 juin 1936 apportent à cette situation la modification la plus profonde. L'article 1er stipule en effet « que la délégation patronale admet l'établissement immédiat de conventions collectives de travail ». En application de cette disposition, 4945 conventions collectives ont été déposées au Ministère du Travail entre le 24 juin 1936 et le 15 juillet 1937. En 13 mois, 4945 conventions collectives de travail ont permis à la très grande majorité du prolétariat français d'obtenir un statut du travail résolvant en sa faveur les délicates et importantes questions de la liberté syndicale, de la représentation ouvrière, du taux des salaires, etc... Dans l'histoire du droit ouvrier, c'est un événement sans précédent.

On ne peut oublier, sans doute, que ce nouveau régime des rapports sociaux entre patrons et ouvriers est le résultat d'un coup de force. Nul doute qu'en d'autres circonstances, les chefs d'entreprise se fussent refusés à l'adoption de réformes qui entraîneraient grandement leur liberté d'action et devaient en précipiter un grand nombre dans les pires embarras financiers. La preuve en est que la prorogation des conventions collectives arrivées à

expiration a du être imposé par le Parlement (139). Il n'en est pas moins vrai que la quasi totalité des rapports entre patrons et ouvriers se trouvent aujourd'hui soumis au régime de la convention collective ; celle-ci tend à développer chez les uns et les autres la notion de la loi commune, et de l'honnêteté collective. Pratiquée dans un esprit de collaboration et non de chicane elle peut donner aux chefs d'entreprise et au prolétariat la claire compréhension de leurs droits et devoirs réciproques et dans un avenir actuellement difficile à fixer puisqu'il est fonction de l'apaisement des esprits, préparer la France qui travaille à une réglementation corporative qui pourrait d'ailleurs conserver le caractère juridique de la convention collective.

2ème sous-section. — Le nouveau statut juridique de la convention collective de travail

§ 1er. — Généralités.

La loi du 24 juin 1936 qui a créé une catégorie

(139) Loi du 18 juillet 1937. Aux termes de l'article 1^{er} : « Toutes les conventions collectives de travail conclues en application de la loi du 25 mars 1919 et de la loi du 24 juin 1936 qui doivent prendre fin entre le 1^{er} juin 1937 et le 25 novembre 1937, soit par l'échéance de leur terme normal, soit en vertu de dénonciation, sont, de plein droit, prorogées de six mois ».

« Sont prorogées dans les mêmes conditions les conventions collectives qui, conclues après le 7 juin 1936 et venues à échéance avant le 1^{er} juin 1937, n'ont pas été renouvelées par les signataires primitifs à la date de la promulgation de la présente loi. »

« Dans le cas où des conventions prorogées en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes précédents viendraient à expiration avant le 31 décembre 1937, l'échéance en serait reportée de plein droit au 1^{er} janvier 1938. »

« Toutes clauses et dénonciations ayant pour objet de faire échec à cette prorogation légale sont nulles et non avenues. »

particulière de conventions collectives de travail, n'a pas abrogé les dispositions générales de la loi du 25 mars 1919 concernant la nature, la validité, les effets et les sanctions de la convention collective (140). Sur deux points seulement, elle marque un recul de la conception libérale, individualiste et contractuelle qui, en 1919, avait minimisé l'œuvre du législateur.

Elle supprime la possibilité d'adhésion ultérieure d'employeurs isolés à une convention collective à laquelle ils ne sont pas directement ou indirectement partie.

Elle n'impose plus le consentement des parties contractantes pour l'adhésion ultérieure des syndicats professionnels (141) car cette obligation était « contraire à l'idée de réglementation générale qu'il y a lieu d'affirmer » (M. H. MECK, séance du 11 juin à la Chambre des députés — J.O. 12 juin, p. 1399).

La loi accentue ainsi le caractère collectif et réglementaire de la convention collective de travail: elle accroît l'incertitude doctrinale signalée au chapitre précédent sans parvenir à donner à l'institution la forme juridique nécessaire à son développement.

(140) Ce fait a été souligné par une circulaire ministérielle du 17 août 1936.

(141) Art. 31 j. nouveau du Livre I du Code du travail qui est ainsi conçu : « Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la Convention collective de travail peut y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification au secrétariat du greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 c. »

Pour permettre à la convention collective d'être le statut obligatoire du travail, il fallait aller plus loin, beaucoup plus loin, rompre délibérément avec la théorie du contrat. Depuis longtemps, certains esprits préconisaient cette attitude révolutionnaire. Dès 1918 M. LAROLLE avait saisi la Chambre des députés d'une proposition de loi dans ce sens. « Lorsqu'une convention collective aura été conclue, disait-il soit entre un syndicat patronal et un syndicat ouvrier, soit entre un groupement quelconque de patrons et d'ouvriers — par exemple au lendemain d'une grève, entre le comité patronal et le comité de grève — en vue de régler les conditions du travail dans une profession et dans une région déterminée, l'une des parties contractantes pourra demander à l'autorité administrative — le préfet si la région intéressée ne dépasse pas la limite du département, le ministre si la région intéressée dépasse les limites du département - de publier cette convention et de la rendre obligatoire pour tous les employeurs et salariés de la région, qu'ils soient ou non syndiqués » (142). Au cas où l'autorité administrative estime devoir intervenir « alors s'ouvre la procédure administrative. Une sorte de référendum est institué pour permettre à tous les intéressés de faire connaître leur sentiment » (143).

M. STRAUSS et la Commission du travail du Sénat, dans le contre projet qu'ils établirent, prévoyaient également la possibilité d'étendre la convention collective à toute la profession: « la con-

(142) Cité par M. LAUTAUD, op. cit., p. 109.

(143) Cité par M. LAUTAUD, op. cit., p. 110.

vention collective intervenue entre syndicats patronaux et ouvriers qualifiés pour représenter les intérêts généraux d'une profession dans une région déterminée, peut, à la demande des syndicats contractants, être étendue, par arrêté préfectoral et dans la mesure où les dispositions de ladite convention ne sont pas contraires aux lois à tous les employeurs et salariés de la profession et de la région » (144).

Mais ces initiatives et d'autres qui les suivirent étaient prématurées. Il y a vingt ans, l'opinion publique, dans sa très grande majorité, se refusait à admettre pareille atteinte aux libertés individuelles. Depuis quelques années, au contraire, la situation a changé. Le ressort de l'activité et de la responsabilité individuelle paraît s'être brisé. Chacun se tourne vers l'Etat. L'Etat doit être prêt à assumer toutes les tâches. Il doit aider le producteur à vendre cher, le consommateur à acheter bon marché, l'ouvrier à toucher un salaire toujours croissant pour un travail toujours moindre. « Il a remplacé la Providence qui, aux époques de mysticisme, devait donner la pâture à tous les êtres humains. La religion étatiste a remplacé la religion tout court. On a laissé se propager en France cette idée fausse que l'Etat pouvait tout faire pour améliorer la condition des citoyens et les préserver de tous les risques » (145). Ainsi peu à peu il enserre la nation tout entière dans le réseau d'une réglementation

(144) Sénat, 17 décembre 1918. Documents parlementaires, p. 769.

(145) M. LACHAPELLE. « Les régimes électoraux ». Colin 1934, p. 218.

qui limite toujours davantage la libre activité de l'homme.

Par faiblesse, toutes les classes de la société, pour gagner en sécurité, aliènent leur indépendance. On aboutit à un régime économique et social sclérosé qui cristallise le fugitif: attitude de défense plutôt que de progrès.

Dans ces conditions, il suffit de l'arrivée au pouvoir d'un Gouvernement de gauche pour faire passer la convention collective de travail du domaine de la libre discussion et de l'obligation simplement contractuelle dans celui du règlement général et obligatoire; plus précisément pour créer, à côté de la convention collective précédemment étudiée une convention collective particulière, ayant, le cas échéant, force de loi pour toute la profession. Cette réforme a été réalisée avec d'autant moins de difficulté que le patronat a vu, dans cette ingérance des pouvoirs publics, la possibilité d'éviter la ruine et la destruction, de résoudre les conflits sociaux, de donner à ses rapports avec le prolétariat une certaine stabilité; que les ouvriers y ont trouvé une protection et des garanties que leurs organismes syndicaux ne pouvaient leur faire obtenir sous le régime de la loi de 1919, des avantages immédiats et substantiels aussi, puisqu'en travaillant beaucoup moins (146), ils devaient gagner beaucoup plus et participer par là même au redressement économique du pays, conformément à la théorie du pouvoir d'achat que M. René COURTIN a si justement stigmatisée dans son récent article « Politique des salaires et équilibre économique: des mi-

(146) Par application de la loi dite « des 40 heures ».

rages du pouvoir d'achat aux impératifs de l'imputation » (147).

§ 2. — *La nouvelle convention collective de travail est établie par un organe représentatif de la profession.*

La nouvelle convention collective de travail organisée par la loi du 24 juin 1936 peut, par arrêté ministériel, être rendue obligatoire pour la profession tout entière. C'est pourquoi le législateur, dans le but de donner aux intéressés le maximum de garantie compatible avec un régime de contrainte, a confié à un organe qualifié, représentatif de la profession, le soin d'élaborer cette convention collective. L'article 31 v. a. L. 1er du Code du travail dispose: « A la demande d'une organisation syndicale, patronale ou ouvrière intéressée, le ministre du Travail ou son représentant provoquera la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire ».

« *La commission mixte est composée des représentants des organisations syndicales* (148). *patrona-*

(147) Revue d'Economie politique, mars-avril 1938, p. 308 et suivantes.

(148) En raison de sa précision même, l'expression employée par la loi ne paraît viser que les syndicats ou les unions de syndicats constitués conformément aux dispositions du Livre III du Code du travail. Pourtant tel n'est pas l'avis formulé par la Section des Travaux publics, le l'Agriculture, du Commerce, de l'Industrie, des Postes, Télégraphes et Téléphones, du travail, de la Prévoyance sociale et

les et ouvrières les plus représentatives de la branche d'industrie ou de commerce, pour la région considérée ou, dans le cas où il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire ».

Ce texte accorde au syndicat un rôle double: provoquer la réunion d'une commission mixte; siéger au sein de cette commission chargée d'établir la convention. Dans cette première phase de la procédure, le rôle essentiel revient donc au syndicat, ou plus exactement, aux organisations syndicales, patronales et ouvrières, les plus représentatives. « Si donc, il existe plusieurs organisations syndicales, ouvrières et patronales vraiment représentatives de la profession, la loi, l'équité et l'harmonie sociale exigent qu'elles soient toutes représentées à la Commission mixte chargée de négocier la convention collective » (149). Le principe de la li-

de la Marine marchande du Conseil d'Etat dans sa séance du 26 octobre 1937 (avis porté à la connaissance des Préfets, avec prière de s'y conformer, par une circulaire ministérielle du 26 novembre 1937 publiée au J. O. du 1^{er} décembre 1937, p. 13.058): « Considérant qu'en employant l'expression générale d'organisations syndicales, sans aucune référence aux conditions exigées par la loi pour la constitution des syndicats professionnels, le législateur a entendu viser toutes les organisations professionnelles légalement constituées et ayant un objet syndical, tel qu'il est défini par l'article 1^{er} du Livre III du Code du travail... qu'ainsi les conventions collectives du travail régies par la loi du 24 juin 1936 peuvent être conclues par des groupements professionnels constitués sous la forme d'associations de la loi du 1^{er} juillet 1901 »... Il serait souhaitable, cependant, que le texte de la loi du 24 juin 1936 soit complété sur ce point.

(149) Philippe FARGEAUD. « L'application des nouvelles lois sociales ». Plon 1938, p. 17. L'opinion de l'auteur, chef du Service de documentation du Comité de prévoyance et d'action sociale paraît conforme aux intérêts du patronat qu'il a mission de défendre. Dans le cadre des lois exis-

berté syndicale, que personne encore ne songe à contester sérieusement, ne permet pas la remise à un seul organisme syndical, même représentatif de la profession du pouvoir d'établir une convention que le Gouvernement pourrait aussitôt imposer à la profession tout entière. Pourtant la C.G.T. s'est efforcée « en toutes circonstances... de se faire reconnaître comme le seul organe représentatif de la classe ouvrière » (150). Souvent, elle y a réussi. Parfois, aussi, elle « a du accepter, à côté d'elle, dans les commissions mixtes de certains départements, la présence de représentants des syndicats chrétiens, ou des syndicats professionnels français ou d'autres syndicats indépendants jugés aussi représentatifs qu'elle des salariés de la profession

tantes, nous estimons cependant, que c'est la seule solution logique. C'est d'ailleurs la solution pratiquement admise par l'Administration dont la circulaire du 17 août 1936 précise : « Il peut cependant se trouver que dans certaines branches d'industrie ou de commerce, plusieurs organisations syndicales apparaissent comme présentant le caractère d'organisations les plus représentatives au sens plus haut indiqué. La meilleure solution, dans ce cas, est d'amener les organisations qui apparaissent comme étant les plus représentatives à s'entendre, pour former au sein de la Commission mixte, la délégation incontestablement la plus représentative de la profession... » En sens contraire, on a invoqué l'avis du Conseil national économique du 25 juin 1937 qui a désigné la Confédération Nationale du Patronat Français et la Confédération Générale du Travail comme les confédérations patronale et ouvrière les plus représentatives. Mais l'argument est sans valeur, car... cet avis a été donné en application de l'article 6 du décret du 16 janvier 1937 relatif aux procédures de conciliations et d'arbitrage dans les conflits collectifs du travail. Cette désignation n'a donc aucun rapport avec la constitution des commissions mixtes habilitées pour élaborer les conventions collectives.

(150) Philippe FARGEAUD. « L'application des nouvelles lois sociale ». Plon 1938,, p. 16.

envisagée, dans le cadre local ou régional où se poursuivait l'établissement de cette convention.. Parfois même, dans l'ouest de la France, elle fût tenue complèment à l'écart des discussions » (151), ce qui l'a décidée, dès la fin de l'année 1937, à faire campagne en faveur des conventions collectives nationales dont les autres organisations syndicales ouvrières, moins puissantes, se trouveraient tout naturellement exclues. La loi vise, en effet « des réglementations nationales, mais il semble bien que celles-ci ne puissent intervenir que lorsque les conditions de la profession se trouveront uniformisées sur tout le territoire, situation qui est exceptionnelle » (152).

Cette tendance de la C.G.T. si l'on n'y prenait garde, entraînerait nécessairement le dépérissement progressif des autres syndicats, incapables d'intervenir dans le règlement des conditions du travail. On aboutirait rapidement à un régime oppressif très voisin du régime fasciste. La convention ne pourra demeurer l'expression de la volonté collective de la profession que si le Gouvernement a la volonté et la force de faire respecter contre les attaques de la C.G.T., la lettre et l'esprit de l'article 31 a du livre 1er du Code du Travail .

§ 3°. — *Le rôle du Gouvernement.*

Pour régler au mieux les rapports sociaux entre patrons et ouvriers, il ne suffisait pas de confier aux représentants des groupements syndicaux les

(151) Philippe FARGEAUD. « L'application des nouvelles lois sociales ». Plon 1938, p. 18.

(152) Renée PETIT, *op. cit.*, p. 80.

plus représentatifs de la profession l'élaboration de la nouvelle convention collective de travail. Libres d'agir à leur guise, ils auraient pu, butés par des passions partisans contraires, discuter sans parvenir à se mettre d'accord sur la solution à donner aux problèmes graves et urgents qui se présentaient à eux.

Nécessairement les pouvoirs publics devaient jouer un rôle non négligeable tout au long de la gestation de la convention collective, statut obligatoire du travail. Sous l'impulsion du Ministère socialiste de M. BLUM, comment le Parlement ne l'aurait-il pas compris !

C'est le Ministre du travail (ou son représentant) qui, à la demande d'une organisation syndicale patronale ou ouvrière intéressée, provoque « la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ». (article 31 V a).

Dans son article 31 v b, la loi prévoit également que « si la Commission Mixte convoquée en vertu de l'article précédent n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs dispositions à introduire dans la convention collective, le Ministre du travail doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour aider à la solution du différend ⁽¹⁵³⁾ et, après avis de la Section ou des Sections professionnelles

(153) Le texte ne reconnaît au Ministre qu'un simple rôle de conciliateur. Le projet de loi déposé à la Chambre allait plus loin : il prévoyait que le Ministre du Travail pourrait : à la demande de l'une des parties, trancher le différend après avis de la Section ou des Sections professionnelles compétentes du Conseil National économique ». Le législateur n'a pas osé aller aussi loin,

intéressées du Conseil National Economique ». Il faut constater pourtant que « le Ministre du Travail n'est pas en pratique, intervenu dans les conditions prévues par la loi « pour aider à la solution du différend » et il n'a encore à l'heure actuelle, demandé à ce sujet aucun avis aux Sections du Conseil national Economique » (154). La raison de principe en est la suivante: « Les textes relatifs à la conciliation et à l'arbitrage qui sont postérieurs à la loi du 24 juin 1936 ont une portée très générale. Ils visent tous les différends collectifs et, par conséquent ceux qui naissent lors de l'élaboration des conventions collectives de travail. D'autre part, la procédure de l'article 31 v b, si elle est susceptible d'aider à la solution du différend, n'est pas de nature à y mettre fin en tout état de cause. Au contraire, la procédure instituée par la loi du 31 décembre 1936 organise le règlement obligatoire des différends collectifs. On peut donc légitimement penser que la procédure de l'article 31 v b doit céder le pas à celle de la loi du 31 décembre 1936 » (155).

C'est l'article 31 v d qui constitue, en faveur du Ministre, la réforme la plus importante opérée par la loi du 24 juin 1936 : « Les dispositions de la convention collective visée par les articles précédents peuvent par arrêté du Ministre du Travail être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention. Cette extension des effets et des sanctions de la conven-

(154) Renée PETIT, *op. cit.*, p. 99.

(155) Renée PETIT, *op. cit.*, p. 99.

tion collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention ». L'article 31 v e indique la procédure à suivre dans cette hypothèse: « Avant de prendre l'arrêté prévu à l'article précédent, le Ministre du Travail devra publier au Journal Officiel un avis relatif à l'extension envisagée, indiquant notamment le lieu où la convention a été déposée en application de l'article 31 c précédent et invitant les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées à lui faire connaître dans un délai qu'il fixera et qui ne sera pas inférieur à 15 jours, leurs observations et avis »

« Le Ministre devra prendre, en outre, l'avis de la Section ou des Sections professionnelles compétentes du Conseil National Economique ».

Enfin, aux termes de l'article 31 v f « le Ministre du Travail pourra rapporter l'arrêté par un arrêté pris dans les formes prévues aux articles 31 v d et 31 v e quand la convention aura été dénoncée du côté patronal ou du côté ouvrier par l'une des organisations signataires considérée comme la plus représentative. Il pourra également rapporter l'arrêté dans les mêmes conditions lorsqu'il apparaîtra que la convention ne répond plus à la situation de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée » (156).

(156) Texte de l'article 14 du décret du 2 mai 1938 qui s'est substitué au texte suivant de la loi du 24 juin 1936. « L'arrêté prévu par les articles précédents cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes existantes se seront mises d'accord pour le dénoncer, le réviser ou le modifier. »

« Le Ministre du Travail pourra également rapporter l'arrêté par un arrêté pris dans les formes prévues aux articles 31 v d et 31 v e lorsqu'il apparaîtra que la convention collec-

Le Ministre n'est, d'ailleurs, pas seul à pouvoir ainsi rapporter la convention collective de travail antérieurement étendue par voie d'arrêté: Le paragraphe 1^{er} de l'article 31 v f dispose que « l'arrêté prévu par les articles précédents cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes existantes se seront mises d'accord pour dénoncer, réviser ou modifier la convention qui lui sert de base »⁽¹⁵⁶⁾.

••

La loi du 24 juin 1936 ouvre à la convention collective de travail, une route nouvelle, pleine de promesses. Elle permet « d'étendre les dispositions d'une convention collective à des non contractants, non plus seulement par voie d'engagements contractuels, par voie d'adhésions, mais par un acte d'autorité de la puissance publique, en l'espèce un arrêté du ministre du travail, qui va conférer à la réglementation de droit privé, qui seule existe à l'origine, le caractère nouveau de réglementation de droit public »⁽¹⁵⁷⁾.

Du rôle imparti au Ministre par la loi du 24 juin 1936 devons nous conclure qu'il n'y a pas auto-organisation professionnelle mais plutôt socialisme d'Etat ?

Au cours du chapitre 1^{er} et plus particulièrement dans les développements consacrés aux attributions corporatives d'ordre économique, nous nous sommes efforcé de montrer qu'il n'y avait

tive ne répond plus à la situation économique de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée. »

(157) Mlle Renée PETIT, op. cit., p. 71.

pas opposition nécessaire entre les pouvoirs de l'Etat et ceux de la profession organisée. Il n'y a pas d'étatisation si complète que l'Etat puisse se dispenser au moins de l'avis technique des organismes professionnels; il n'y a pas, de régime corporatif si absolu soit-il, qui puisse se dispenser du contrôle des pouvoirs publics. Toute organisation réglementaire et collective est à la fois à base professionnelle et à base étatique. Si l'une des deux prédomine, il y a suivant le cas, socialisme d'Etat ou régime corporatif (au sens large).

A cet égard, la loi du 24 juin apparaît précisément complexe. Elle crée « une convention de droit privé à effet réglementaire » (158). La liberté contractuelle y voisine avec la réglementation autoritaire du Gouvernement. L'institution relève de deux disciplines juridiques: le droit privé et le droit public.

La convention collective de travail demeure un contrat librement débattu par les parties signataires « les plus représentatives de la branche d'industrie ou de commerce pour la région considérée ou dans le cas où il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du Territoire. » Les intéressés sont unis les uns aux autres par un lien contractuel qui persiste à côté des dispositions réglementaires ministérielles et se trouve sanctionné par les actions en dommages intérêts dont l'exercice est reconnu par la loi du 25 mars 1919 aux personnes et groupements soumis à la convention. Enfin par mutus dissensus, les parties contractantes peuvent toujours se libérer des obligations con-

(158) Mlle Renée PETIT, *op. cit.*, p. 72.

tractuelles que la convention collective mettait à leur charge.

Au droit public, la convention collective de travail se rattache à deux titres différents.

Nous avons vu précédemment ⁽¹⁵⁹⁾ les entorses que dès 1919 le législateur avait infligées au principe encore officiellement admis de la liberté contractuelle. Ce sont brièvement énumérées: l'extension systématique du nombre des personnes considérées comme liées par la convention; l'interdiction faite à ces personnes de déroger, dans leurs rapports entre elles, aux dispositions de la convention; l'application de ces dispositions (en l'absence de clauses contraires) aux parties liées par un contrat de travail et dont l'une seulement se trouve soumise à la convention; l'interdiction dans tout contrat de travail, de fixer un délai congé inférieur à celui établi par la convention; le droit pour le syndicat, d'agir au nom de ses membres lorsqu'ils sont lésés par une violation de la convention sans avoir à justifier d'un mandat des intéressés ou d'intervenir dans tout procès relatif à la convention et né d'une action individuelle ou de groupement; l'octroi au syndicat d'une action propre en cas de violation de la convention. Ce sont autant de manifestations, pour le syndicat, d'une activité de droit public. La loi du 24 juin 1936 y a ajouté le droit pour la Commission mixte, représentative de la profession d'élaborer une convention susceptible, le cas échéant, de devenir la loi de la profession tout entière.

Ce caractère de droit public de l'institution se

(159) Chapitre 2.

trouve encore accentué par le rôle dévolu au Gouvernement: convocation de la commission mixte, conciliation en cas de désaccord au sein de la commission, extension par voie d'arrêté des effets de la convention collective de travail à la profession tout entière, abrogation de cet arrêté d'extension.

Il semble qu'un équilibre heureux soit ainsi réalisé. Les notions de liberté et de contrat se trouvent à la source; l'initiative de l'organe représentatif de la profession est respecté; le texte établi par celui-ci l'est également. Le Ministre du Travail n'intervient que pour réunir la Commission, le cas échéant, l'aider dans son travail, et surtout donner à la convention le caractère réglementaire qui lui permet de s'imposer à la profession comme la loi s'impose aux citoyens. Il ne le fait, d'ailleurs, qu'après consultation des intéressés (individus et organisations professionnelles) et avis de la Section ou des Sections professionnelles compétentes du Conseil National Economique. Enfin les parties contractantes (à l'unanimité) et le Ministre ont, concurremment, le pouvoir de mettre fin à la convention collective de travail.

§ 4° — *Objet de la nouvelle convention collective de travail.*

Si heureuses que puissent être les règles que nous venons d'exposer, l'efficacité de la convention collective de travail est nécessairement liée à son aire de réglementation. Pour jouer son rôle de statut de la profession, elle doit aborder et résoudre tous les problèmes que l'exercice de cette profession suscite: problèmes sociaux et problèmes économiques.

Si les seconds lui échappent puisqu'elle est un contrat relatif aux « conditions du travail », la loi lui impose le règlement des premiers. A cet égard le nouvel article 31 v c précise: « La convention collective de travail résultant de l'accord intervenu dans la commission mixte réunie en vertu des articles 31 v a e t 31 v b doit indiquer si elle est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée et contenir des dispositions concernant notamment:

1° La liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs;

2° L'institution, dans les établissements occupant plus de 10 personnes, de délégués élus dans son sein par le personnel ayant qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des tarifs de salaires, du Code du Travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité, ces délégués élus pourront à leur demande se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession;

3° Les salaires minima par catégorie et par région.

4° Le délai congé;

5° L'organisation de l'apprentissage;

6° La procédure suivant laquelle sont réglés les différends relatifs à son application;

7° La procédure suivant laquelle elle peut être révisée ou modifiée.

8° La stipulation de délais maximum qui ne pourront dépasser un mois pour le règlement de chaque différend et huit jours pour chaque phase

de la procédure.

Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables » (160).

Des matières auxquelles la loi exige que la convention collective de travail consacre certaines de ses dispositions, il en est qui doivent retenir notre attention et nécessitent quelques développements.

.:

Nous pensons que le principe de la liberté syndicale et de la liberté d'opinion était très généralement admis par les patrons, bien avant la loi du 24 juin 1936. Pourtant, la classe ouvrière tenait beaucoup à ce qu'il fit l'objet d'une déclaration non équivoque, à ce qu'il fût consacré par un texte législatif. C'est elle qui avait réclamé et obtenu l'insertion, dans les accords Matignon, de l'article 3 qui lui est consacré: « L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre III du Code du Travail.

« Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

« Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur comme

(160) Pour les ouvriers, bien entendu.

ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé ».

En contre partie, la délégation patronale parvenait à faire compléter cet article par la disposition suivante: « L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois ».

En cette matière « la doctrine de la C.G.T. (signataire des accords Matignon et inspiratrice de la loi du 24 juin 1936), est très nette et peut se résumer ainsi: la C.G.T. admet la liberté syndicale, mais elle se considère comme étant de beaucoup l'organisation la plus représentative à la fois par son ampleur et par le fait qu'elle est indépendante de toute organisation extérieure; elle en tire cette conclusion que seule elle a le droit d'intervenir au nom de tous dans l'organisation du travail » (161).

Nous avons vu plus haut ce qu'il convenait de penser de cette tendance absorbante et monopolisatrice manifestée par la C.G.T. Si elle parvenait à triompher, elle brimerait la libre activité intellectuelle et professionnelle du travailleur et anihilerait, en fait, le principe libéral posé par les accords Matignon et la loi du 24 juin 1936.

Ce principe, officiellement reconnu, paraît devoir entraîner la disparition de certaines clauses

(161) PICARD: « Le marché du travail et le mouvement syndical ». Revue d'Economie politique, mai-juin 1937, p. 70-71.

dont sous le régime de 1919, la jurisprudence admettait la validité: A titre d'exemple, citons la disposition d'après laquelle « à qualité égale, on devra embaucher de préférence l'ouvrier syndiqué ». Insérée dans une convention collective destinée à devenir loi professionnelle, par conséquent, à s'imposer, à la suite de la procédure d'extension, à tous les employeurs de la profession et de la région considérée, elle serait évidemment contraire au principe de la liberté syndicale « puisqu'elle ne peut manquer d'avoir pour effet d'exercer une pression sur tous les ouvriers pour les amener à se syndiquer » (162).

Impartialement appliqué, le principe de la liberté syndicale est de nature, non à créer puisqu'elle existait déjà mais à maintenir, confirmer et renforcer cette indépendance ouvrière qui semble bien devoir être à la fois l'infrastructure et le contre-poids nécessaire de toute organisation rationnelle et complète de la profession.

..

Le principe de la représentation ouvrière au sein des entreprises, bien que n'ayant pas soulevé, semble-t-il de grandes difficultés en pratique, a été volontairement limité dans ses conséquences par le législateur: les délégués dont l'existence n'est imposée que dans les établissements comptant plus de dix employés « ont qualité pour présenter des réclamations individuelles, ils ne seront pas à con-

(162) Mlle Renée PETIT, op. cit., p. 117.

trario compétents pour les réclamations collectives » (163).

Par ailleurs aux termes de la jurisprudence (164) « lorsqu'il y a plusieurs délégués titulaires, chacun ne doit être élu que par le personnel du service où il exerce ses fonctions et non par l'ensemble du personnel de l'établissement, car le délégué ouvrier est un délégué d'atelier et non d'entreprise » (165). C'est en application de ce principe que dans les établissements où existent plusieurs délégués ils ne sont pas reçus ensemble mais séparément, chacun représentant strictement les électeurs de sa catégorie.

Quoi qu'il en soit de l'effort fait par le législateur pour minimiser le rôle des délégués ouvriers, il est certain que ces derniers assistés éventuellement d'un représentant du syndicat de leur profession, devront si leur existence n'est pas aussi éphémère que durant la grande guerre (166) jouer un

(163) Jean-Louis COSTA : « Les délégués ouvriers d'après la loi du 24 juin 1936 ». Revue d'Economie politique, septembre-octobre 1937, p. 1401. Il est vrai que la distinction entre réclamations individuelles et réclamations collectives, simple en théorie, peut apparaître délicate dans la pratique et prêter de la part des délégués à une extension systématique de leurs attributions.

(164) Cf. La sentence surarbitrale rendue par M. Baud, inspecteur du Travail, le 29 janvier 1937 à propos du conflit des maisons d'alimentation à succursales multiples du département de la Marne.

(165) Jean-Louis COSTA : « Les délégués ouvriers d'après la loi du 24 juin 1936 ». Revue d'Economie politique septembre-octobre 1937, p. 1403.

(166) Une expérience analogue eut lieu, en effet, durant la grande guerre. Or, « sur 347 établissements qui eurent des délégués, 32 seulement étaient étrangers à la défense

rôle important dans le règlement des réclamations ouvrières (167).

Et si, conformément au désir de la C.G.T., les délégués ouvriers sont des cégétistes disciplinés, ne risqueront-ils pas dans l'exercice de pouvoirs qu'ils s'efforceront d'accroître sans cesse, d'apporter un esprit, non de conciliation, mais d'intransigeance et de revendication propre à envenimer les conflits bien plutôt qu'à les résoudre. Pour qu'ils puissent être un facteur d'apaisement social « il faut, par dessus tout, que les délégués se sentent tout à fait indépendants, aussi bien à l'égard des ouvriers que de la Direction » (168).

Une observation dernière s'impose: on se trouve ici en présence d'une tentative de règlement des difficultés nées du fonctionnement d'une entreprise par un accord direct entre le patron et les délégués de son personnel. Chaque établissement tend ainsi à se replier sur lui-même. C'est là un phénomène intéressant dont nous tirerons plus loin les conséquences.

nationale. La fin des hostilités entraîna la disparition d'un grand nombre des délégations. En 1921, il n'en restait que 62 et cette décadence alla s'accroissant jusqu'à la poussée sociale de 1936 qui amena le vote de la loi du 24 juin 1936 sur les Conventions collectives ». M. Jean-Louis COSTA, art. cité, p. 1398-1399.

(167) Leurs attributions ont déjà été étendues par un décret du 12 novembre 1938 d'après lequel les délégués ouvriers « ont pour rôle de transmettre à la direction toutes les réclamations individuelles ou collectives... »

(168) Jean-Louis COSTA, art. cité, p. 1411.

SECTION 3°

La Nouvelle convention collective de travail et le Corporatisme.

Au cours du chapitre 1^{er} nous avons indiqué quels étaient, les caractères essentiels du corporatisme, ceux qu'il était possible de dégager tant de la doctrine que des faits. Dans le paragraphe précédent, nous nous sommes efforcés de mettre en relief la ligne générale du régime juridico-économique de la nouvelle convention collective de travail. Il est aisé, maintenant, par un simple rapprochement, de faire apparaître, ce qui, dans l'effort législatif du 24 juin 1936 constitue les linéaments d'un régime corporatif .



Il a été dit que le régime corporatif consistait en une organisation professionnelle, hiérarchique, générale et permanente qui se superposait à l'organisation syndicale et réunissait en un même corps tous les groupes sociaux qui, à un titre quelconque, participaient à l'activité d'une même profession.

La loi du 24 juin 1936 est loin d'aboutir à une telle organisation.

La convention collective de travail ne s'applique pas indifféremment à toutes les professions. La nouvelle loi ne vise en effet « qu'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire » Plusieurs secteurs de l'activité économique nationale se trouvent ainsi en dehors du champ d'appli-

cation de la convention collective — statut obligatoire du travail. Ce sont essentiellement les professions libérales et l'agriculture.

Toutes les tentatives faites pour soumettre cette dernière au principe des conventions collectives se sont heurtées à la résistance des milieux ruraux. A cela, il y a trois raisons :

« Ni l'Etat, ni la profession n'ont actuellement l'autorité nécessaire pour faire respecter impartialement des conventions collectives de travail ».

« De plus, les milieux agricoles ne sont pas, à l'heure actuelle rassemblés dans des formations corporatives (= professionnelles). Faute d'avoir compris la nécessité d'une telle organisation et de s'être choisis des chefs naturels, les salariés de culture ne présentent aucune cohésion et sont souvent menés par des éléments actifs poursuivant un programme dont le rôle professionnel n'est considéré que comme un moyen d'influence, non une fin ⁽¹⁶⁹⁾. »

Enfin et surtout le travail agricole est essentiellement différent de celui de l'industrie et du commerce. Toutes les classes y collaborent dans un large esprit de paix. La commission mixte qui poursuit un but de conciliation, aurait donc en agriculture, une activité bien réduite, encore celle-ci risquerait-elle d'apporter un ferment politique de nature à compromettre la stabilité sociale que la France doit à sa population rurale.

Par ailleurs la convention collective de travail ne crée pas une organisation permanente. Les com-

(169). FARGEAUD, op. cit., p 19-20.

missions mixtes naissent et meurent. Leur activité sporadique les conduit presque nécessairement à se rallier aux solutions transactionnelles qui, seules, peuvent être provisoirement admises par les parties en conflit. Les commissions mixtes cherchent moins à élaborer la réglementation la plus conforme à l'intérêt général de la profession qu'à découvrir le biais qui permettra aux frères ennemis de s'atteler à nouveau à l'œuvre commune de la production : solution dangereuse puisque, comme l'expérience l'a prouvé, elle est prétexte à revendications démagogiques. La convention collective signée la commission mixte disparaît. Si par la suite une modification devient nécessaire, il faudra faire appel à d'autres hommes, animés peut-être d'un esprit différent. Retards inévitables, générateurs de haine, incohérence réglementaire, absence d'esprit de corps et de responsabilité des membres des commissions, tels apparaissent les inconvénients dus au manque de permanence des organismes créés par la loi.

Sans doute, dans les établissements d'une certaine importance, existe-t-il une relation permanente entre direction et personnel. Toutefois, les délégués, dont l'institution même est contraire au principe corporatif d'après lequel employeurs et employés sont groupés en dehors de l'entreprise dans des organisations de droit public, ont un champ d'activité et des pouvoirs trop réduits, pour diminuer sérieusement les dangers que nous venons de signaler.

Enfin, aucun lien hiérarchique ne réunit, ne coordonne nécessairement toutes ces commissions éphémères qui ne voient le jour que sur demande

des organisations syndicales intéressées et manifestation de volonté expresse du Ministre du travail. Cette indépendance des conseils chargés d'établir le statut des diverses corporations risque d'accroître encore l'incohérence et la bigarrure de la réglementation.

En sens inverse, il faut noter un fait important : conformément à l'esprit de la doctrine corporative, l'organisation actuelle est à base syndicale. Elle a pour origine un énorme accroissement de la puissance de fait des syndicats; par la mission qu'elle leur confie, elle renforce leur autorité légale et sociale. Loin d'être le fruit d'une spéculation intellectuelle factice, elle puise sa raison d'être et sa force de vie dans le plus constant des phénomènes humains, le groupement professionnel de classe. De plus, entre les syndicats patronaux et ouvriers, opposés, elle a le mérite de jeter, trop rarement certes, des passerelles dont le rôle pourra, dans l'avenir, grandir en fonction du développement des sentiments de solidarité entre classes dont seuls les intérêts égoïstes d'une petite minorité et l'ignorance fondamentale de la foule concernant les phénomènes économiques et sociaux entravent aujourd'hui le libre épanouissement. Les commissions mixtes apparaissent comme une préfiguration lointaine de véritables organismes corporatifs, ainsi qu'à la surface d'un astre en fusion les premières plaques de matière solidifiée sont le signe de l'inévitable et définitif refroidissement. Au surplus, peut-être les unes et les autres doivent-elles être considérées comme les marques d'une décadence.

Nous avons souligné, en son temps, que le corporatisme consistait essentiellement dans le caractère de droit public reconnu à l'activité de la profession organisée. La réglementation élaborée par un Conseil corporatif s'impose indistinctement à tous les membres de la profession intéressée dans un cadre local, régional ou national. Elle revêt le caractère actuel de la loi ou du règlement administratif. Ceci pose le grave problème ⁽¹⁷⁰⁾ de son contrôle nécessaire par les pouvoirs publics, seuls responsables légitimes de l'intérêt général: problème pour lequel les théoriciens suggèrent des solutions variées, mais qu'en fait, les Etats à régime corporatif, ont résolu en soumettant à la pire contrainte (particulièrement en matière économique) tous les organismes professionnels de droit public.

La loi du 24 juin 1936 est, en cette matière, d'inspiration très nettement corporative. Sans doute, les dispositions de la convention collective de travail établie par une commission mixte ne sont pas, de plein droit, obligatoires pour tous les employeurs et employés de la profession et de la région comprises dans le champ d'application de la convention: seul le Ministre du travail possède le pouvoir d'infuser à ces dispositions contractuelles le caractère réglementaire qui en fera le statut inviolable de la profession ⁽¹⁷¹⁾.

(170) Cf. Chapitre 1^{er}, p. 45.

(171) Encore ce statut sera-t-il inviolable surtout en principe. Aucune sanction n'a été prévue au cas de violation en dehors de l'amende que l'article 17 du décret du 2 mai 1938 inflige aux employeurs qui ont payé des salaires inférieurs à ceux fixés dans la convention collective ou la sentence arbi-

Mais, par là, et par là seulement, le législateur a pu, sans violence excessive, assurer à l'Etat le droit nécessaire du dernier mot. A notre avis, il ne saurait suffire à assurer l'assujettissement de l'économie au politique.

En effet, aux termes de l'article 31 v d, le ministre ne peut imposer à la profession que la convention collective de travail signée par la commission mixte, représentative de la profession. Sur ce point, la jurisprudence est très stricte. A titre d'exemple signalons que « l'Arrêté ministériel ne saurait, sous peine de recours en Conseil d'Etat, viser une sen-

trale dont les dispositions ont été rendues obligatoires pour leur profession ou leur région.

Un décret-loi très important du 12 novembre 1938 a porté partiellement remède à cette situation en frappant de sanction l'inexécution d'une sentence arbitrale ou surarbitrale devenue définitive. « 1° Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un procès-verbal de conciliation ou d'une sentence surarbitrale sans avoir à justifier d'un mandat ad hoc de l'intéressé et sauf opposition expresse de ce dernier, lequel peut d'ailleurs toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat ; 2° Tout intéressé peut demander à l'arbitre ou au surarbitre de constater l'inexécution de la sentence et d'en condamner le coupable à une astreinte (soumise éventuellement au recours devant la Cour supérieure d'arbitrage), de 1.000 frs au plus par jour de retard versé au Trésor Public au profit d'organismes publics d'intérêt social ; 3° L'inexécution entraîne, en outre, certaines incapacités: pour les patrons, inéligibilité temporaire aux chambres de commerce et de métier, et aux tribunaux de commerce et de prud'hommes, interdiction de prendre part aux marchés publics de travaux et de fournitures ; pour les salariés, assimilation de l'inexécution de la sentence à une rupture injustifiée du contrat individuel de travail, avec perte du droit aux indemnités de préavis, de congédiement et au congé payé » (M. OUALID : « L'Arbitrage obligatoire en France ». Revue d'Economie politique, mars-avril 1939, p. 694-695.

tence arbitrale sans que celle-ci ait été, au préalable, incorporée par les parties signataires de la convention dans les dispositions de celles-ci ou dans un additif à cette convention et sans que la sentence, ainsi adoptée par les parties signataires, ait été soumise à la procédure d'extension. En effet, la loi du 24 juin 1936 ne donne pouvoir au ministre du travail de généraliser que les conventions collectives discutées et signées par les organisations les plus représentatives. Or la sentence arbitrale ne constitue pas une convention collective proprement dite, elle n'émane pas des organisations les plus représentatives de la profession. Elle ne revêtira ces caractères que lorsqu'elle aura été transformée en additif par la volonté des organisations les plus représentatives de la profession et elle ne pourra faire l'objet d'un arrêté d'extension que si elle a été comme toute autre convention visée par la loi du 24 juin 1936, soumise à la procédure légale (172). »

Le respect de la volonté de parties signataires conduit même le Conseil national Economique à n'autoriser le Ministre à étendre une convention à l'exclusion d'une clause déterminée qu'à la « condition que la suppression de ladite clause ne soit pas susceptible de modifier l'économie du contrat soit en lui-même, soit du point de vue des parties signataires ». Ainsi, « le conseil national économique a refusé d'étendre la convention signée par les pharmaciens de Reims à l'exclusion de l'article de cette convention et de l'additif à celle-ci, qui imposait un horaire applicable à toutes les pharmacies

(172) Mlle Renée PETIT, op. cit., p. 140-141.

qu'elles emploient ou non du personnel. On a considéré en effet que l'exclusion de l'horaire adopté par les parties signataires modifiait entièrement l'économie de cette convention » (173).

De plus l'arrêté d'extension ne peut modifier ni la durée ni les conditions prévues par la convention et doit nécessairement être précédé, conformément à l'article 31 v e, d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées ainsi que de la section ou des sections professionnelles compétentes du Conseil national économique.

Enfin si l'on veut bien se rappeler que le Ministre du Travail n'avait encore, en 1937, pris qu'une seule fois (174) l'initiative (que la loi lui reconnaît formellement) de la procédure d'extension et, dans tous les autres cas, avait agi sur demande expresse des parties, il est nettement établi, nous semble-t-il, que le droit du Gouvernement de muer une convention privée en charte publique et même, concurremment avec l'unanimité des intéressés, de supprimer les effets de l'arrêté d'extension ne constitue pas, pour lui, un privilège de contrainte inconditionnée, mais bien le moyen légal de donner aux décisions prises par l'organisme professionnel le plus représentatif le caractère impératif sans lequel la profession serait incapable de se constituer en un corps, de s'imposer comme une unité inviolable.

(173) Mlle Renée PETIT, op. cit., p. 144-145.

(174) Convention collective du 19 juillet 1936 réglant les rapports entre employeurs et employés, techniciens..... de la métallurgie de la région parisienne.

Nous estimons que dans ces droits complexes accordés aux pouvoirs publics et aux commissions mixtes, se trouve le signe le plus sûr de l'évolution qui nous conduit vers l'organisation raisonnée de la profession, vers le corporatisme.



Le corporatisme est une organisation professionnelle stable, et partant pacifique: il ne saurait admettre les procédés violents et destructeurs de la grève et du lock out. Au nom de l'intérêt général, il exige ce recul inquiétant des libertés individuelles.

C'est que la notion de service public va, sans cesse, s'élargissant. Nous savons depuis longtemps, mais particulièrement aujourd'hui que « l'Economie d'échange a conduit à une économie d'interdépendance. Toutes les activités sont étroitement soudées, imbriquées les unes dans les autres par l'échange et la division du travail. Cette interdépendance de la vie économique quotidienne née des conditions de la demande, fait peser la nécessité du service public sur un grand nombre d'entreprises. Au surplus le public a aménagé sa vie et ses affaires en fonction de l'idée et du fait qu'il aurait toujours à sa disposition et à tout moment dans la mesure où il le désirerait tel métier, telle entreprise; il ne peut plus s'en passer » (175).

(175) François TREVoux. « La notion économique de Service public ». *Revue d'Economie politique*, mars-avril 1938, p. 359. A titre d'exemple l'auteur ajoute en note : « Que vienne à s'interrompre la distribution de gaz, d'électricité, de vapeur dans les immeubles où il n'y a ni fourneaux, ni cheminées, c'est l'arrêt de la vie du logement » (même page, note 10).

La loi du 31 décembre 1936 (176) s'est permis, non d'interdire le droit de grève, le prolétariat ne l'aurait jamais admis, mais indirectement, surnoisement en quelque sorte, de canaliser ce droit, de le limiter. Bien que les procédures de conciliation et d'arbitrage dépassent le cadre de la convention collective de travail, leurs relations sont trop intimes pour qu'il soit possible de passer ici sous silence l'article 1^{er} de la loi, rédigé comme suit: « Dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out ».

Les travaux préparatoires permettent de préciser la portée de cette rédaction. Au Sénat, le 26 décembre 1936 il a été souligné que l'article 1^{er} du projet de loi en discussion impliquait, en ce qui concerne les ouvriers, « une suspension du droit de grève » et M. RENALDY d'ajouter aussitôt « Que dites-vous ? Qu'on ne fera aucun lock out ni aucune grève tant que la solution arbitrale ne sera pas intervenue. C'est donc que pendant la procédure d'arbitrage tous les droits des parties seront suspendus » (177).

Sans doute, l'article suivant soumet-il aux procédures de conciliation et d'arbitrage « le règle-

(176) Cette loi sur la conciliation et l'arbitrage a été complétée par le décret du 16 janvier 1937, puis prorogée par la loi du 18 juillet 1937 et par celle du 31 décembre 1937 ; enfin elle a été modifiée par la loi du 4 mars 1938, elle-même amendée par un décret-loi du 12 novembre 1938 et un autre du 22 avril 1939.

(177) Journal Officiel. Débats parlementaires, Sénat, p. 1758.

ment des conflits déjà survenus ». Mais, ce texte ne vise que les conflits déjà survenus au moment de la promulgation de la loi. Il ne saurait autoriser le fait, pour les ouvriers de se mettre en grève, pour les patrons de déclarer un lock-out avant que n'ait été mise en jeu la procédure légale de conciliation et d'arbitrage. A l'appui de cette thèse, il est possible d'invoquer l'opinion de M. Léon BLUM lui-même: « M. Georges PERNOD a reconnu dès le début de sa discussion que le premier alinéa de cet article était indispensable, mais l'article 1^{er} de la loi ne peut s'appliquer à une grève qui sera en cours au moment où la loi sera promulguée, et il était nécessaire de dire dans le premier alinéa de l'article 2 que les grèves en cours tombaient sous le même système juridique. Nous sommes donc en présence, si je puis dire — c'est pourquoi il ne faudrait pas dramatiser cette discussion si intéressante — d'une disposition transitoire à l'intérieur d'une loi transitoire » (178).

Il semble bien résulter des développements qui précèdent que « le droit de grève se trouve dorénavant suspendu en cas de différend collectif jusqu'au règlement du conflit par la sentence arbitrale; par conséquent les ouvriers n'ont pas le droit de se mettre en grève (pas plus que les patrons n'ont celui de déclarer le lock out) avant le prononcé de la sentence » (179).

On pourrait même soutenir que c'est à la suppression du droit de grève en cas de différend col-

(178) Journal Officiel. Débats parlementaires, Sénat, p. 1758, colonne 3 in fine et p. 1759 colonne 1.

(179) Philippe FARGEAUD, op. cit., p. 104.

lectif du travail que conduit la nouvelle législation sur la conciliation et l'arbitrage, car les décisions arbitrales étant obligatoires, on conçoit difficilement comment ce droit, suspendu en attendant la sentence, redeviendrait licite après la sentence pour permettre de s'y opposer (180) La jurisprudence n'est pas allée jusque là.

Nous avons signalé plus haut (p. 123 note 171) à quels moyens le décret-loi du 12 novembre 1938 consacré à cette matière, avait eu recours pour sanctionner l'exécution des décisions arbitrales ou surarbitrales devenues définitives.

Ainsi, à l'égard du droit de grève et de lock out on ne peut dire que le législateur ait pris une attitude d'intransigeance absolue. Du moins, pour la première fois s'est-il permis de la soumettre à une procédure très restrictive. Cette condamnation partielle (et assez inefficace au surplus) d'un droit jusqu'alors considéré comme pratiquement sans limite constitue une mesure de circonstance: la réaction inévitable contre un état de grèves généralisées qui portait gravement atteinte à la production nationale et entretenait dans le pays tout entier une effervescence et une inquiétude dangereuse. Elle n'en est pas moins un aspect non négligeable de la prééminence croissante du collectif sur l'individuel, de l'intérêt général sur les intérêts de groupement ou de classe .

Elle annonce peut-être d'autres restrictions plus graves encore. La grève (et le lock out) est à la nation ce que la guerre est aux Etats. Depuis longtemps et particulièrement depuis 1919, avec la créa-

(180) Philippe FARGEAUD, op. cit. p. 108.

tion de la S.D.N. le droit international s'efforce non plus seulement de réglementer la guerre, mais de l'exclure progressivement comme mode de règlement des conflits internationaux. La France ne suivrait-elle pas une politique analogue à l'égard de la grève? La suspension du droit de grève (et de lock out) jusqu'à épuisement de la procédure de conciliation et d'arbitrage est une première étape sur la route qui conduit à la disparition complète de ces deux droits.

En régime corporatif, la profession, pour assumer les charges économiques et sociales qui lui incombent est dotée d'un patrimoine (indivisible et inaliénable). Mais la possession d'un patrimoine postule la personnalité juridique. En France la profession ne l'a pas. Certes l'intérêt professionnel collectif est à la base de la réforme du 24 juin 1936. Mais la profession n'a pu parvenir à se faire reconnaître comme personne de droit public; elle n'a même pas la capacité d'une personne de droit privé; elle n'a pas d'existence légale.

Le syndicat organe de classe peut avoir un budget, la corporation, organisme plus général et plus impartial, ne le peut pas.

Il nous semblerait excessif, en effet, de considérer les caisses de compensation chargées, depuis de nombreuses années du paiement des allocations familiales, les Caisses spéciales également appelées « Caisses de compensation », nouvellement créées (par décrets) ⁽¹⁸¹⁾ pour le paiement des con-

(181) Citons, à titre d'exemple, les décrets suivants : pour les dockers, débardeurs conducteurs d'appareils de lavage et manutention et autres travailleurs similaires employés dans

gés, payés des travailleurs intermittents, comme les prodromes d'un véritable patrimoine corporatif.

L'absence de ce patrimoine creuse entre le régime corporatif et l'organisation française un fossé profond, provisoirement infranchissable, elle stérilise en partie l'activité des organismes professionnels.

♦♦

Un régime corporatif se définit enfin par les attributions de ses institutions professionnelles de droit public. La logique du système les veut nombreuses, aussi nombreuses que possible, quels que soient les dangers qui en doivent résulter pour les libertés individuelles et l'autorité nécessaire de l'Etat. Elles sont d'abord d'ordre social: secours, assistance, placement, apprentissage, instruction professionnelle, réglementations du travail y compris la fixation des salaires; conciliation et arbitrage voire juridiction dans les litiges de caractère professionnel. Mais elles sont aussi d'ordre économique, réglementation quantitative et qualitative de la production, recherche de débouchés, standardisation, etc...

Ici encore la loi du 21 juin 1936 tout en innovant s'est montrée prudente. Elle « ne réalise pas une organisation d'ensemble de la branche d'industrie ou de commerce considérée... elle poursuit exclu-

les ports (Décret du 14 octobre 1936). Pour les ouvriers du bâtiment et des travaux publics. (Décret du 18 janvier 1937), pour les ouvriers de certaines catégories d'entreprises de transport et de manutention occupés d'une façon intermittente (Décret du 30 avril 1937); pour les ouvriers des entreprises de fabrication d'équipements militaires en cuir... (Décret du 30 juin 1937, etc...

sivement un but social » (182). La convention collective de travail ne saurait aborder de front les problèmes économiques.

Evidemment les organismes signataires oublient parfois que la convention ne doit avoir pour objet, que de déterminer les conditions du travail. « Elles veulent y inclure des dispositions qui tendent à organiser la profession à la façon de celles qui auraient pu figurer dans les ententes industrielles qui ont donné lieu à plusieurs projets de loi. (Mais) ce n'est possible que si la convention ne sort pas du cadre contractuel, (car) ce n'est qu'une convention collective du travail que la loi permet de rendre obligatoire pour ceux qui n'y ont pas été parties. Dès lors, toute disposition qui déborde le cadre des conventions collectives du travail tel qu'il est tracé par la loi du 24 juin 1936 doit être écartée des conventions rendues obligatoires » (183).

La séparation ainsi faite entre l'Economique et le Social n'est pas sans danger. L'histoire apprend que les progrès sociaux ne sont durables que précédés et en quelque sorte soutenus par les progrès économiques. Prétendre promouvoir les premiers tout en négligeant les seconds peut conduire aux pires catastrophes. Depuis 1936 sous l'impulsion plus ou moins volontaire des pouvoirs publics les salaires nominaux des ouvriers ont été considérablement accrus, la durée du travail journalier réduite; mais l'organisme économique a violemment réagi. La hausse des prix, inévitable, quoi qu'on ait pu dire, a minimisé dans une très large mesure

(182) Mlle Renée PETIT, op. cit., 80-81.

(183) Yvan MARTIN. « Les conventions collectives du travail ». *L'Europe Nouvelle*, 16 octobre 1937, p. 1001

la hausse des salaires; la production a été entravée à tel point que malgré la cascade des dévaluations monétaires dont le franc et les classes moyennes (à revenus fixes) ont été les victimes, la France, à la fin de 1938, n'avait pu encore participer à la reprise économique qui se manifestait dans toutes les autres grandes nations. Aujourd'hui, « la loi des 40 heures » nécessite un aménagement dont il n'est pas impossible de supposer qu'il amorce un mouvement de recul.

Au point de vue social, au contraire, la loi du 24 juin 1936 tend à faire de la convention collective de travail le mode de règlement normal des rapports entre la classe patronale et la classe ouvrière. La convention doit contenir des dispositions concernant la liberté syndicale, la représentation ouvrière au sein des établissements, la fixation des salaires, le délai congé, l'organisation de l'apprentissage, et sa propre procédure de révision; la loi du 31 décembre 1936 modifiée et complétée ainsi qu'il a été signalé plus haut, y ajoute l'organisation de procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoire. Des attributions sociales de la corporation rappelées à la page précédente, le législateur moderne a seulement écarté celles qui auraient nécessairement impliqué l'existence d'un patrimoine propre à la profession, telle que: secours, assistance, placement. D'ores et déjà la convention collective de travail peut devenir le statut social de la profession. L'examen rapide des conventions rendues obligatoires par des arrêtés ministériels (en Algérie, par des arrêtés du Gouverneur Général), permettra de déterminer dans quelle mesure la réforme législative du 24 juin 1936 est effectivement passée dans les mœurs.

**Des Conventions collectives
de travail rendues obligatoires en
application de la loi du 24 Juin 1936**

§ 1^{er}. — Généralités.

Dans ce chapitre, nous nous sommes efforcé de donner une idée, aussi exacte que possible, des clauses les plus généralement insérées dans les conventions collectives de travail, de leur objet, de leur contenu. (184).

Ce travail peut paraître d'autant plus difficile, voire arbitraire, qu'il existe entre certaines conventions des différences profondes quant à leur champ d'application (conventions nationales, conventions régionales, conventions locales parfois limitées à une seule ville) (185), quant à la nature et à l'importance de leur développement.

Il en est de brèves, citons à titre d'exemple la convention collective de travail relative au commerce en gros des vins et spiritueux dans le département du Haut Rhin (n° 196). Sous les rubriques suivantes: durée; droit syndical: délégués ou-

(184) A cette fin nous avons procédé à l'examen de toutes les conventions collectives de travail étendues par arrêté tant en France qu'en Algérie du 24 juin 1936 au 31 Mai 1939. Leur liste est donnée en annexe; elle comporte pour la France 407 conventions et pour l'Algérie 73. Ces deux chiffres permettent de se rendre compte de l'importance prise par la réglementation professionnelle obligatoire.

(185) La 13^e section professionnelle du Conseil National Economique a admis, à propos d'une convention conclue par les pharmaciens de la ville de Reims... « Que la région pouvait consister en une seule ville, les conditions d'exploitation des pharmacies étant comparables, à l'intérieur d'une même ville et variant, au contraire, d'une ville à une autre et, plus encore, d'une ville à la campagne qui l'entoure ». En fait, ces conventions sont assez fréquentes.

vriers; durée du travail; congés et allocations: salaires minima; délais congés: arbitrage; dénonciation; dépôt; elles ne donnent qu'une réglementation schématique qui se réduit même, pour certaines d'entre elles, à un simple rappel des dispositions législatives en vigueur. L'apprentissage est passé sous silence.

D'autres, au contraire, frappent par l'abondance et la précision d'une réglementation qui tend à en faire un véritable statut social de la profession. (186) Tel est le cas de la convention collective de travail qui concerne l'Industrie et le Commerce chimique de Lyon et de sa région (N° 177). Avec le souci de ne rien omettre, elle aborde successivement les matières suivantes: durée de la convention elle-même; délégués ouvriers: engagements; préavis; absences en raison de maladie ou d'accident; maternité; priorité de réengagement; période d'essai; changement de résidence; congés annuels; heures supplémentaires; déplacements: travail des femmes mécanographes; congédiement; calcul de l'ancienneté; cumul; non concurrence; brevets d'invention; insalubrité; service sanitaire; organisation de l'apprentissage; (187) retraite (187); conditions d'application de la convention dans les établissements, procédure d'application; réclamations; commission paritaire; procédure de conciliation; appointements; postes supérieurs; dispositions finales. Enfin, une annexe contient avec le ba-

(186) C'est le cas généralement pour les banques, les industries métallurgiques et électriques, celle du caoutchouc, etc,...

(187) Matière très peu développée.

rême des appointements, la détermination méticuleuse des diverses catégories de salariée.

D'autres, enfin, contiennent des dispositions très particulières. C'est le cas pour les branches suivantes: cinéma, théâtre, assurances, journalisme.

Nous croyons cependant que la grande généralité des conventions collectives de travail présente de profondes analogies.

Guidées par l'énumération du nouvel article 31 v c du livre I, titre II, du Code du Travail, les commissions mixtes ont été naturellement conduites à consacrer à un certain nombre de matières, toujours les mêmes, des développements analogues, voire identiques. Il doit donc être possible, sans effort d'abstraction excessif d'établir un modèle de convention dont la plupart de celles que nous avons étudiées ne s'écarterient qu'exceptionnellement, sur certains points de détail.

C'est de cette convention type que nous voulons donner le caractère quelque peu artificiel, la physionomie générale, quitte à mentionner, le cas échéant, les dispositions intéressantes que pourraient présenter telles conventions originales.

Nous saurons alors, dans quelle mesure, la nouvelle législation a engagé le monde du travail dans la voie de cette organisation corporative que maints esprits considèrent comme seule capable d'arracher la France au marasme économique et aux conflits sociaux.

..

Les conventions collectives de travail abordent presque toujours les questions suivantes, que nous donnons dans l'ordre adopté par l'une d'entre el-

les: objet, durée, droit syndical, délégués ouvriers, salaires, travail (durée, heures supplémentaires, hygiène, congés payés, absence, etc.....), embauchage, délai congé, apprentissage, procédure de conciliation et d'arbitrage. Nous examinerons successivement chacune d'elles à l'exception de la première qui vise uniquement à fixer, avec précision, le champ d'application de la convention tant au point de vue professionnel (ouvriers, employés, ingénieurs collaborateurs, de telle industrie ou de tel commerce) qu'au point de vue géographique (convention nationale régionale ou locale).

§ 2. — *Durée*

La quasi totalité des conventions collectives de travail sont valables pour une année, à compter de la signature de leur dépôt réglementaire, parfois, mais rarement, du jour de la signature de l'arrêté les rendant obligatoires pour toute la profession (188). Toutefois cette durée est parfois légèrement réduite, voire prolongée pour que la convention prenne fin à une date déterminée de l'année, le plus souvent le 31 décembre.

Les conventions signées pour une période nettement plus courte sont exceptionnelles: un peu plus d'une douzaines sont limitées à six mois, une seule à cinq (189).

Plus rares encore sont les conventions passées pour plusieurs années, nous en avons compté trois

(188) Exemple : pharmacie faisant la vente au détail. (Département de Constantine, n° 50).

(189) Métallurgie : Thionville, Metz, n° 48.

valables pour deux ans, une seule (190) pour trois ans.

Enfin, les conventions conclues sans déterminations de durée n'atteignent pas la douzaine.

..

Toutes les conventions collectives de travail sont automatiquement prorogées par tacite reconduction, pour une nouvelle période d'un an ou, fréquemment, pour une durée indéterminée, sauf dénonciation expresse, soit dans les conditions prévues à l'article 31 m du L 1^{er} Titre II du code du Travail (191), soit un certain temps avant l'expiration normale de la convention: un, deux ou trois mois, parfois quatre ou six mois, dans un cas cas seulement quinze jours. La partie qui dénonce est fréquemment obligée « de présenter dans les trois semaines (ou dans un autre délai) de la dénonciation, un nouveau projet de contrat au sujet duquel les pourparlers devront être menés de telle façon que le nouveau contrat puisse entrer en vigueur à l'échéance de l'ancien » (192).

Nous sommes ainsi amené à envisager l'importante question de la procédure de révision que toute convention collective de travail doit organiser aux termes de la loi du 24 juin 1936. On peut dire, cependant, qu'en règle générale, les conventions ne prévoient pas, à côté de la procédure de dénonciation, dont nous venons de dire quelques mots,

(190) Presse parisienne (N° 122).

(191) Lorsqu'il s'agit d'une convention à durée indéterminée.

(192) Couture (Seine et Seine-et-Oise), (n° 26),

de procédure spéciale pour leur modification, sauf en ce qui concerne les salaires qui feront l'objet plus loin, de développements spéciaux.

Il y a cependant des exceptions. S'il n'y a pas lieu de retenir la clause d'après laquelle une modification ou révision de la convention est possible à toute époque à la condition de rallier l'unanimité des parties contractantes, il est intéressant de noter, au contraire que dans quelques conventions collectives de travail, la commission mixte (patronale et ouvrière de conciliation et d'arbitrage) est chargée de procéder à l'examen des modifications, améliorations ou additions dont le besoin pourrait se faire sentir. Il n'est pas toujours précisé que les décisions prises par ces organismes n'entreront en vigueur qu'à l'expiration de la convention. Enfin, très exceptionnellement, la convention organise une véritable « procédure de révision et de modification ». Etant donné l'intérêt que pourrait présenter la généralisation à venir de cette procédure, nous croyons devoir en citer un exemple tiré de la convention sur les carrières de Nice (N° 192) dont l'article 18 est ainsi conçu: « Une demande de révision ou de modification portant sur une ou plusieurs dispositions du présent contrat qui serait nécessitée par les conditions économiques pourra être introduite par l'une ou l'autre des parties contractantes ».

« Dans ce cas la procédure à observer sera la suivante: « La partie demanderesse contractante avisera l'autre partie de son intention, dans un délai préalable d'un mois; elle devra lui faire communication, par lettre recommandée, des textes modificatifs qu'elle désire voir insérer au contrat collectif ».

« Il sera concédé à la partie contractante ainsi saisie un délai de quinze jours pour procéder à l'examen des modifications demandées et faire s'il y a lieu les contre propositions qu'elle jugerait nécessaires ».

« A l'échéance de ce dernier temps, les parties contractantes entameront les négociations ».

« Si, à l'expiration d'une nouvelle période de quinze jours, les parties contractantes aboutissent à un accord, elles provoqueront s'il y a lieu, de M. le Ministre du Travail, l'application des articles 31 v d et 31 v f du Titre II du Livre 1^{er} du Code du travail ».

« Si au contraire, les parties contractantes ne sont pas parvenues à se mettre d'accord, elles s'en rapporteront aux procédures de conciliation et d'arbitrage prévues à l'article 17 ci-dessus ».

On ne peut oublier d'ailleurs qu'à l'occasion de tout conflit collectif la procédure prévue par la loi du 31 décembre 1936 (193) permet d'aboutir en fait, à la modification de la convention primitive.

Sous le bénéfice de ces quelques réserves, il est évident que les conventions collectives de travail ont presque toujours éludé jusqu'ici, l'établissement de la procédure de révision imposée par la loi. Malgré la durée assez courte de ces contrats, « nous souhaitons pour notre part, que les parties organisent effectivement une procédure déterminant le mode de conclusion de nouvelles dispositions à introduire dans la convention » (194).

(193) Modifiée et complétée ainsi qu'il a été dit ci-dessus.

(194) Mlle Renée PETIT, *op. cit.*, p. 131.

§ 3. — *Droit Syndical.*

En cette matière essentiellement doctrinale, les commissions mixtes chargées d'élaborer les conventions collectives de travail, se sont presque toujours bornées à reproduire in extenso les dispositions que les accords Matignon du 7 juin 1936 avaient consacrés à la liberté syndicale (195).

Ces dispositions sont ainsi devenues de véritables clauses de style auxquelles des développements complémentaires ont apporté, dans certains cas, des précisions intéressantes. Une des plus fréquentes est celle qui comporte engagement par les patrons de ne faire aucune pression sur leur personnel en vue de leur adhésion à un organisme déterminé et de ne provoquer ni favoriser la constitution ou le fonctionnement d'aucun syndicat ouvrier autre que le syndicat ouvrier signataire.

Souvent alors, en contre partie, ou bien il est stipulé que la liberté d'opinion ne peut avoir pour conséquence d'autoriser la propagande ou les manifestations politiques à l'intérieur des établissements, cours et ateliers, ou bien les ouvriers s'engagent à respecter les opinions de leurs collègues et à ne leur faire aucune vexation, qu'ils appartiennent ou non à un syndicat légalement constitué.

Plus rarement il est indiqué qu'aucun renvoi ne pourra avoir lieu pour fait de grève, action syndicale, voire simple affiliation à un syndicat.

Si le renvoi a déjà eu lieu, la reprise de l'ouvrier est parfois envisagée dans des termes analogues à ceux de la convention sur l'industrie du film en

(195) V. plus haut, chap. III, p. 102 et suivantes.

Seine et Seine-et-Oise (N° 25) laquelle dispose : « Dans un but d'apaisement social, il est entendu que les ouvriers licenciés pour activité syndicale, depuis le 20 juin 1935, pourront demander à la direction de l'entreprise qui les avaient licenciés pour ce motif, d'envisager favorablement leur réembauchage. Cette demande devra être présentée avant le 20 septembre 1936. La direction de l'entreprise intéressée étudiera les cas ainsi présentés en liaison avec le délégué de l'atelier et devra, si le motif de congédiement est reconnu inexact, réembaucher ces ouvriers parmi les premiers lors de la prochaine embauche d'ouvriers de leur catégorie ».

Il y a également deux clauses intéressantes quoique tout à fait exceptionnelles. L'une rappelle le respect dû au droit de propriété si souvent violé depuis 1936 (196). L'autre pose le principe que l'organisation du travail appartient exclusivement à la direction des établissements (197).

Enfin, signalons la disposition très rare et, sans doute, incompatible avec le principe de la liberté syndicale en cas d'extension de la convention à la profession tout entière, aux termes de laquelle « la priorité de l'embauchage, en tenant compte de leur capacité professionnelle, est réservée aux ouvriers syndiqués » (198).

(196) Bâtiments (Vosges), (n° 162).

Fabrication de chapeaux pour dames et fillettes (Seine et Seine-et-Oise), (n° 219).

(197) Employés de commerce (Châlons-s/Marne), (n° 198),

(198) Déménagement dans la région parisienne (n° 100).
Cf. Sur cette question, Mlle Renée PETIT, op. cit., p. 118-119.

§ 4. — *Délégués ouvriers.*

Le nouvel article 31 v c du Livre I, titre II, du Code du Travail impose l'insertion dans les conventions collectives de travail prévues à l'article 31 v a, de dispositions spéciales concernant « l'institution dans les établissements occupant plus de dix personnes de délégués élus dans son sein, par le personnel, ayant qualité pour présenter à la direction, les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des tarifs de salaires du Code du travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière l'hygiène et la sécurité: ces délégués élus pourront, à leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ».

Si certaines conventions se bornent à rappeler le principe posé par la loi ⁽¹⁹⁹⁾, si d'autres, moins concises, omettent néanmoins d'organiser une procédure précise d'élection ⁽²⁰⁰⁾, on doit observer que, cette institution désirée par les ouvriers, mais mal vue des patrons fait, le plus souvent, l'objet de longs développements destinés à en réglementer le fonctionnement dans ses moindres détails.

La loi n'impose l'élection de délégués ouvriers que dans les établissements occupant plus de dix personnes. Dans ceux dont le personnel est plus

(199) Exemple: Industries du Bâtiment, de Lourdes (n° 150); Pharmacies du Nord (n° 175); Limonadiers et cuisiniers d'Oran (n° 35).

(200) Tel est le cas pour une vingtaine de conventions collectives de travail. Citons: Bâtiment de la Haute-Savoie (n° 85); Industries du Bâtiment de Bagnières-de-Bigorre (n° 149); Epicerie en gros de la Haute-Loire (n° 210).

réduit, la représentation ouvrière est exception-
nelle. Parfois cependant, ou bien l'élection de délé-
gués ouvriers demeure facultative: il y est procédé
lorsque la majorité des salariés le demande (201);
ou bien le syndicat désigne ou peut désigner un
délégué titulaire et un délégué suppléant pour
l'ensemble des établissements occupant moins de
10 ouvriers (202); ou bien encore un représentant
du syndicat ouvrier, élu annuellement par le bu-
reau a les mêmes fonctions qu'un délégué ouvrier
(203). Quelques rares conventions imposent l'orga-
nisation de la représentation ouvrière dans les en-
treprises ou ateliers occupant seulement 6 ou mê-
me 5 ouvriers.

L'élection imposée par la loi est généralement
réglementée avec soin pour assurer *avec le secret
du vote* la régularité des opérations électorales et
le libre jeu de l'institution. La procédure rappelle,
sur plus d'un point, celle adoptée pour les élections
administratives ou politiques. Le détail en est sans
intérêt théorique. Nous rappellerons seulement les
trois clauses suivantes qui sont de style:

1°) — Sont électeurs tous les salariés, hommes et
femmes (quand le personnel féminin est utilisé)

(201) Exemples: Commerce en gros des vins, spiritueux
(n° 166); Industrie du caoutchouc et connexe de la région
parisienne (n° 188); Garages des entreprises de transports
et camionnage de Seine et Seine-et-Oise (n° 238).

(202) Exemples: Etablissements de tailleurs de Toulou-
se (n° 67); Industrie du vêtement sur mesure de Mayence
(n° 128).

(203) Exemples: Teinturerie et nettoyage de Seine et
Seine-et-Oise (n° 10); Lavoirs de la région parisienne
(n° 143).

âgés d'au moins 18 ans à condition qu'ils aient au moins trois mois de présence dans l'établissement au moment de l'élection.

2° — Sont éligibles les électeurs définis ci-dessus, de nationalité française (204) âgés d'au moins 25 ans travaillant dans l'établissement sans interruption depuis un an, sous réserve que cette durée de présence devra être abaissée si elle réduit à moins de cinq le nombre des éligibles.

3°) — Les ouvriers tenant commerce de détail, de quelque nature qu'il soit, soit par eux-mêmes, soit par leur conjoint, ne sont pas éligibles.

Le statut des délégués est généralement organisé sur les bases suivantes :

Leur nombre est calculé en fonction du nombre des ouvriers à représenter. En cette matière, il n'est pas de règle générale. La convention concernant les fabriques d'espadrilles du département d'Alger (N° 6) a adopté les nombres suivants: de 11 à 50 ouvriers: 1 délégué, de 51 à 100 ouvriers: 2 délégués, de 101 à 200 ouvriers: 3 délégués, etc... (un délégué de plus par centaine ou fraction de centaine d'ouvriers). Ce sont là des chiffres dont l'ordre de grandeur est assez souvent respecté.

Les délégués titulaires sont doublés de délégués suppléants.

(204) En Algérie, une représentation indigène est fréquemment organisée. Alors, presque toujours, une clause prévoit que les délégués indigènes algériens ne doivent, en aucun cas, être plus nombreux que les délégués européens. Exemples : Tonneliers et assimilés du département d'Alger (n° 13); Menuiserie, charpente, ameublement de la commune de Constantine (n° 47).

Ils sont les mandataires de leurs groupes d'ouvriers auprès de la direction.

Ils sont reçus à la direction au moins une fois par mois (205) soit aux heures choisies d'accord par les patrons et les délégués, soit à celles fixées unilatéralement par les patrons et annoncées par voie d'affiches.

Ils sont également reçus sur leur demande, en cas d'urgence.

Ils sont reçus individuellement. Toutefois, lorsque les questions intéressent à la fois plusieurs ateliers ou services, les délégués de ces ateliers ou services peuvent être convoqués en même temps.

Conformément à la loi, ils peuvent, sur leur demande, se faire accompagner d'un délégué du syndicat ouvrier de leur profession.

Leurs attributions sont, généralement, limitées aux réclamations individuelles dont parle la loi. Toutefois, une trentaine de conventions collectives donnent compétence aux délégués tant pour les réclamations collectives que pour les réclamations individuelles.

Les questions relevant de leur autorité sont énumérées: ce sont généralement celles prévues par la loi (206) « à l'exclusion (est-il dit parfois) de toutes autres questions, et notamment de celles visant

(205) Dans de rares cas, deux fois par mois ou même une fois par semaine.

(206) Parfois une disposition spéciale précise que les délégués ont compétence pour présenter à la direction les réclamations relatives au classement des ouvriers dans les diverses catégories, opération grave de conséquence depuis la **fixation de salaires minima par catégorie.**

l'organisation et la conduite du travail, l'embauchage, le renvoi..... » (207).

(Assez souvent) Les réclamations présentées par les délégués sont transcrites sur un registre folioté tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail.

Les délégués ne peuvent, en aucun cas, être congédiés pour l'exercice de leurs fonctions.

Ils doivent continuer à assumer la tâche qui leur a été confiée, et leur production ne doit pas être inférieure à 75% de la production moyenne des ouvriers ou employés de leur catégorie.

Ils reçoivent une indemnité égale au salaire moyen perdu du fait de l'exercice de leurs fonctions.

♦♦

Les différentes règles que nous venons d'indiquer ont été librement adoptées par les parties signataires des conventions rendues obligatoires avant le mois de novembre 1938. Il est intéressant de constater que les pouvoirs publics, devant l'extension prise par l'institution des délégués ouvriers « qui constituent aujourd'hui un élément essentiel des relations du travail » (208) viennent d'entériner ces règles par un décret tout nouveau du 12 novem-

(207) Carrières de Nice (n° 192). De même : « Dans aucun cas ils ne pourront s'immiscer dans la marche de l'entreprise ». Bâtiment de l'Aube (n° 160).

Cependant très fréquemment, il est spécifié que, nonobstant l'existence de ces délégués, les ouvriers ou employés sont libres de présenter eux-mêmes leurs réclamations, soit au patron soit au chef d'atelier.

(208) Rapport de présentation du décret au Président de la République (12 novembre 1938).

bre 1938 (209). Ce décret, rendu applicable à l'Algérie, par un autre décret du 19 janvier 1939, ne fait œuvre originale que dans ses articles 2 et 6. Le premier étend les attributions des délégués « qui ont pour rôle de transmettre à la direction toutes les réclamations *individuelles ou collectives* relatives aux conditions du travail, c'est-à-dire notamment à la réglementation du travail, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs ».

« Ils peuvent également saisir le service de l'inspecteur du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application dans l'établissement des prescriptions légales ou réglementaires à l'observation desquelles ce service est chargé de veiller. L'inspecteur du travail peut se faire accompagner dans ces visites par le délégué compétent ».

L'article 6 émet également une règle nouvelle en ce qui concerne la procédure de l'élection: « Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix qui statue d'urgence et en dernier ressort. La décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de Cassation (210).

(209) Ce décret a été pris en application de la loi du 5 octobre 1938 accordant au Gouvernement les pouvoirs nécessaires au redressement de la situation économique et financière du pays.

(210) « Signalons, par ailleurs, que le nombre des délégués a été fixé comme suit pour chacune des catégories de salariés : de 11 à 50 salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant.

— de 51 à 250 salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants ;

— de 251 à 1.000 salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants ;

Ainsi, l'institution des délégués ouvriers, sortie victorieuse de l'expérience poursuivie depuis 1936 est aujourd'hui définitivement consacrée par un texte qui en réglemente le fonctionnement. C'est un événement important que l'échec de la tentative du même genre, faite à la fin de la grande Guerre ne permettait pas d'espérer.

§ 5. — *Salaire*

Les conventions collectives de travail pour pouvoir être rendues obligatoires doivent déterminer « les salaires minima par catégorie et par région ». C'est une des matières où le législateur a été le mieux entendu. De tout temps, l'ouvrier a eu pour préoccupation essentielle d'obtenir, en échange de son travail, la rémunération la plus élevée possible. Cette préoccupation, qui s'est traduite, à l'avènement du ministère BLUM, par la signature des accords Matignon posant le principe d'une augmentation substantielle des salaires, a été entretenue et même exacerbée depuis lors, par la hausse continue du coût de la vie, conséquence de la hausse du coût de la production, c'est-à-dire de l'augmentation des salaires nominaux et de la diminution de la durée du travail. Pour éviter tout arbitraire, les ouvriers ont réclamé une réglementation minutieuse des salaires minima à laquelle les patrons se sont ralliés dans l'espoir, souvent vain, de fermer ainsi la porte aux revendications qu'un texte trop concis aurait rendues possibles.

Les salaires minima étant fixés par catégories,

— au-dessus de 1.000 salariés : quatre délégués titulaires et quatre suppléants, plus un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 1.000 salariés. »

celles-ci font tout naturellement l'objet de définitions précises, certaines conventions (rares, il est vrai) sont même allées jusqu'à prévoir que « tout engagement ou changement de catégorie ne pourra être fait qu'à la suite d'un examen professionnel » (211). C'est là une garantie contre la violation du tarif qui pourrait résulter d'un classement inexact de l'ouvrier.

En outre, dans les professions où les chefs d'entreprises ont recours à la main d'œuvre à domicile, il arrive fréquemment que les conventions prévoient un contrôle spécial destiné à assurer le respect du salaire minimum et des diverses lois sociales. C'est ainsi que la convention collective de travail qui concerne la confection pour hommes et pour enfants dans les départements de Seine et de Seine-et-Oise (N° 206) dispose dans son article 14 : ... « Les prix de façons seront affichés dans la salle de réception en même temps que les noms et adresses des syndicats patronaux et ouvriers de la profession; les noms et adresses de l'Inspecteur du travail... En cas de tarification insuffisante du travail aux pièces, l'ouvrière ou l'ouvrier à domicile aura recours à ses délégués. Si un accord n'intervient pas entre ces derniers et l'employeur, le litige sera porté devant le tribunal des prud'hommes. L'employeur s'engage enfin à respecter scrupuleusement pour le travail à domicile, les lois sociales déjà existantes, notamment les assurances sociales ainsi que toutes celles qui pourraient être appliquées dans l'avenir à cette catégorie de travailleurs ».

(211) Industrie métallurgique de l'Aisne (n° 114).

Quant aux barèmes de salaire proprement dit « ils sont intégrés dans le texte des conventions collectives de travail ou rejetés dans les annexes qui doivent, alors, être signées comme les conventions elles-mêmes. L'établissement de ces barèmes soulève une difficulté au cas de conventions conclues pour l'ensemble du Territoire. « La question est délicate, car il importe que les conventions conservent en la matière la souplesse nécessaire pour répondre aux conditions différentes d'exercice de la profession suivant les régions » (212).

Dans cette hypothèse deux solutions se sont imposées: Ou bien « La convention classera les villes ou les régions en différentes catégories et conviendra par exemple d'un abattement de tant pour cent, en ce qui concerne les villes classées dans la catégorie A ou B. Ou bien encore, la convention peut s'en remettre en ce qui concerne la fixation des salaires à des avenants départementaux ou régionaux ». (212).

Les salaires minima une fois établis, toute une série de clauses tendent à en garantir le paiement intégral à l'ouvrier. Par exemple, en cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier, il est souvent stipulé que « le temps passé à l'atelier est payé à l'ouvrier au taux du salaire horaire minimum ». Parfois, en retour, une clause permet au patron d'utiliser pendant ce temps, les ouvriers disponibles à des travaux ne rentrant pas dans leur profession (ex: rangement, inventaire, nettoyage, propreté, hygiène, etc....)

De même le temps consacré à leurs fonctions par

(212) Mlle Renée PETIT, *op. cit.*, p. 124.

les délégués ouvriers, ne doit pas entraîner une réduction de leur salaire. Ils reçoivent donc une indemnité égale au salaire moyen perdu avec, dans certains cas, un maximum de 10 heures par mois. (213) Fréquemment aussi, l'ouvrier qui accomplit une période militaire obligatoire doit continuer de percevoir soit l'intégralité de son salaire, soit seulement la différence entre le salaire et sa solde.

Signalons aussi, la disposition d'après laquelle l'ouvrier ne peut être soumis à aucune amende pour malfaçon ou perte d'outil (214).

Les salaires ainsi fixés sont toujours des salaires minima. Ils ne sauraient en aucun cas (de même que les autres dispositions de la convention) être la cause de restrictions aux avantages acquis antérieurement. En fait le salaire de l'ouvrier est majoré dans un très grand nombre de circonstances parmi lesquelles on peut citer : charges de familles, exécution de travaux dangereux ou insalubres, travail en équipe, exécution d'heures supplémentaires (il est très rare qu'elles soient absolument interdites), repos pris sur les lieux du travail, déplacements, dans certains cas même ancienneté, etc...

(213) Exemples : Bois et charbons (Seine-et-Marne), (n° 29) ; Fabriques de panneaux contreplaqués de France (n° 61).

Rappelons, par ailleurs, que, le plus souvent, les conventions collectives de travail imposent aux délégués ouvriers une production égale au moins à 75 % de la production moyenne des ouvriers de leur catégorie.

(214) Cette disposition figure dans une cinquantaine de conventions environ. Elle est plus restrictive que celle de l'article 22 b. du Livre I, titre 2 du Code du travail.

Exemples : Faux-cols, manchettes (Seine et Seine-et-Oise (n° 33) ; Industries métallurgiques de la Haute-Saône (n° 151) ; Bâtiments de Cholet (Maine-et-Loire), (n° 249),

Les barèmes de salaires minima dont nous venons de parler ne sont pas directement applicables aux ouvriers qui travaillent à l'heure, aux pièces, à la prime ou au rendement. Mais des dispositions spéciales prévoient que la base de calcul du salaire de ces ouvriers doit leurs assurer, pour un travail normal, une rémunération égale ou supérieure à celle garantie à leurs camarades.

Par contre, deux catégories de salariés sont complètement soustraites à l'application des barèmes de salaires minima.

Ce sont d'abord les ouvriers que leurs aptitudes physiques ou leur incapacité professionnelle mettent en état d'infériorité notoire par rapport aux autres ouvriers; leur nombre est maintes fois limité (215).

Ce sont ensuite les jeunes salariés (âgés de moins de 18 ans) et les apprentis qui ne perçoivent que des salaires réduits.

..

La hausse des prix, régulière et rapide depuis 1936, est vite apparue comme de nature à réduire - voire à supprimer - le bénéfice qui résultait pour l'ouvrier, de la forte majoration des salaires obtenue par les accords Matignon. Aussi, les salariés s'efforcèrent-ils de faire admettre dans les conven-

(215) Exemple : Sacherie et bâcheries du département d'Alger (n° 30); les salaires minima « ne s'appliquent pas aux ouvriers que leur âge, leurs aptitudes physiques ou professionnelles mettent dans un état d'infériorité notoire vis-à-vis des ouvriers de la même catégorie sans que le nombre de ces ouvriers partiellement inaptes puisse dépasser 10 % de l'effectif. »

tions collectives de travail établies en application de cet accord, le principe de l'échelle mobile des salaires ou, à défaut, de la révision des salaires en cas de variation importante dans les indices du coût de la vie. Dans la Métropole, ⁽²¹⁶⁾ cette tentative fut rarement couronnée de succès. En Algérie, ⁽²¹⁷⁾ au contraire, on peut dire que la majorité des conventions collectives de travail ont tenu compte de cette revendication. Elles prévoient la révision des salaires au cas où les nombres indices du coût de la vie viendraient à augmenter d'un certain nombre de points: 10 ou 50 (généralement) suivant que l'indice 100 pris pour base se réfère à une année récente ou à 1914. L'augmentation qui ne peut avoir lieu que chaque trimestre ou chaque semestre est dépourvue d'effet rétroactif. Elle est parfois limitée à 50% de l'augmentation du coût de la vie. Parfois aussi, on prend pour base un salaire moyen et on lui applique un taux calculé à raison de 1% par point d'écart.

D'ailleurs, en fait, la hausse des salaires résulte souvent, en dehors de toute disposition spéciale dans la convention, du jeu de la procédure de conciliation et d'arbitrage organisée par la loi du 31 décembre 1936. ⁽²¹⁸⁾

(216) Exemples : Industrie du Bâtiment (Territoire de la ville de Rennes), (n° 63); Théâtre, cinéma, music-hall (Seine, Seine-et-Oise et Seine-et-Marne), (n° 119); Commerce en gros des vins et spiritueux (Haut-Rhin), (n° 196).

(217) Exemples : Menuiserie, charpente, ameublement (commune de Constantine), (n° 47); Carrière (Constantine), (n° 49); Bâtiment (département de Constantine), (n° 52).

(218) Signalons à cet égard que la loi du 1^{er} octobre 1936, dévaluant le franc, a prévu dans son article 15 le recours à la conciliation et à l'arbitrage pour l'ajustement éventuel des salaires au coût grandissant de la vie.

§ 6. — *Travail.*

C'est le domaine par excellence, de la convention collective de travail.

Nous n'avons pas l'intention de faire ici l'exposé des dispositions qui concernent l'exécution technique du travail, car elles varient profondément de corporation à corporation: les conditions d'exercice de la profession dans la banque, le cinéma, les industries de transport, le bâtiment, etc... sont sans commune mesure. Par contre nous donnerons quelques précisions sur les matières suivantes: durée du travail, congé, hygiène et sécurité, suppression ou réglementation de certains travaux, protection des jeunes salariés et des ouvrières.

Dans la quasi totalité des conventions collectives de travail, des développements spéciaux sont consacrés à la durée du travail. Il ne s'agit pas toujours d'un simple rappel de la loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures et des règlements d'administration publique qui ont déterminé par profession, par industrie ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les modalités d'application de cette loi. Assez souvent, soit que les décrets d'application n'aient pas encore été pris, soit que la profession échappe à la loi du 21 juin 1936 les salariés sont demeurés sous le régime de la loi de 1919 ou même, en l'absence de dispositions légales les concernant (ex: garçon de café) ont dû, par l'intermédiaire de leur syndicat, défendre seuls leurs desiderata quant à la durée de leur travail hebdomadaire. Dans tous les cas, la matière est soigneusement réglementée. Ces observations s'appliquent également aux heures de récupération ou aux heures

supplémentaires. Il faut signaler à cet égard, le décret du 12 novembre 1938 (pris en application de la loi du 5 octobre 1938 accordant au Gouvernement les pouvoirs nécessaires au redressement immédiat de la situation économique et financière du pays) qui, nonobstant toutes dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles, et dans la seule limite de 9 heures par jour ou 48 heures par semaine autorise (suivant une procédure souple) les chefs d'établissement « à faire exécuter les heures supplémentaires nécessaires pour faire face à un surcroît de travail ».

Les rédacteurs des conventions collectives de travail ont abordé et réglé dans le même esprit l'importante question des repos et des congés: repos hebdomadaire (souvent accordé par roulement), congés annuels payés, absences occasionnelles soit pour maladie ou accident, soit pour événements important tels que mariage, accouchement, deuils, etc.. En ce qui concerne ces absences ainsi que celles imposées par l'accomplissement de périodes militaires obligatoires, il est souvent prévu (indépendamment des clauses relatives au salaire), qu'elles ne pourront avoir pour effet de réduire la durée des congés payés, tels qu'ils sont organisés par ailleurs dans le cadre de la loi du 20 juin 1936 (219).

Souvent les dispositions consacrées aux congés payés, se résument en un renvoi à la réglementation en vigueur. Parfois, cependant, conformément à une pratique remontant à plusieurs années, le congé s'accroît en fonction de la durée des services du salarié et peut atteindre 18 ou 21 jours par an.

(219) Complétée par un décret-loi du 12 novembre 1938.

Dans tous les cas, la convention fixe la période de l'année durant laquelle les congés peuvent être accordés, soit par roulement, soit en une seule fois, avec fermeture de l'établissement. Il arrive aussi que les modalités d'application de ces congés, durant lesquels le personnel s'engage, ordinairement, à n'accepter aucun travail rénuméré, soit déterminées d'accord entre la Direction et les ouvriers(ou leurs délégués). Dans certaines conventions qui prévoient l'octroi de congés par roulement, les ouvriers mariés et pères de famille, puis les ouvriers mariés sans enfant, ont un droit de priorité sur les célibataires pour leur date de départ en congé. En résumé, si la loi constitue la charpente de la réglementation actuelle en matière de congé, la convention collective de travail n'en a pas moins fait beaucoup, déjà, pour en préciser, voire pour en élargir les conditions d'application.

L'hygiène et la sécurité des travailleurs pour lesquelles la loi n'impose l'insertion d'aucune clause spéciale ne font l'objet que de dispositions insuffisantes. Fréquemment encore, elles consistent seulement dans l'engagement des intéressés de respecter les prescriptions légales ou réglementaires. Parfois, l'existence de lavabos, W.C., vestiaires, trousse médicale pour les premiers soins est formellement prévue. Plus rarement, les conventions abordent les questions suivantes: aération et propreté des locaux, protection des machines, construction d'abri contre les intempéries, existence de bottes ou vêtements imperméables, de ceintures de sûreté ayant pour but de protéger l'ouvrier dans l'exercice de certains travaux, organisation d'un service sanitaire, d'une ou plusieurs salles d'allaitement (conformément aux dispositions réglemen-

taires en la matière), distribution de lait en cas de travaux insalubres. La convention établie dans l'Industrie du film en Seine et Seine-et-Oise (n° 25) est une de celles qui consacrent à ces matières les développements les plus abondants; ils concernent, entre autres: le nettoyage et la désinfection des locaux, l'installation de lavabos, douches, vestiaires, moyens de chauffage; l'aération des lieux de travail, la suppression des peintures cellulosiques, la surveillance et la révision des échelles l'installation d'extincteurs, de postes de secours pour blessés, etc...

Mais, à la considérer dans son ensemble, la réglementation professionnelle en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs est encore embryonnaire. Le salarié hypnotisé par la question de sa rémunération et par celle de la durée du travail n'a pas compris suffisamment, semble-t-il, l'intérêt qui s'attache à l'amélioration des conditions dans lesquelles il doit assurer son effort journalier. La loi, pourtant, ne saurait tout prévoir. Il appartient aux intéressés d'en compléter les dispositions pour chaque profession.

Par ailleurs, tout un réseau de dispositions tendent à interdire certaines méthodes de travail et à réglementer les conditions d'exercice de la profession en faveur des femmes et des jeunes gens. En dehors de l'interdiction du tâcheronnat et du marchandage, il faut citer, pour mémoire, (220) celle du

(220) L'article 10 du décret-loi susvisé du 12 novembre 1938 relatif à la durée du travail stipule que « sont nulles et de nul effet, toutes dispositions contractuelles interdisant la rémunération aux pièces, les primes de rendement, limi-

travail aux pièces, à la prime et au rendement, réserve faite (dans certains cas) de l'accord formel de l'ouvrier. Signalons aussi l'interdiction du travail à domicile, chez des particuliers, et, d'une façon plus générale, celle du « travail noir » (location des services de l'ouvrier, en dehors de ses heures de services) ⁽²²¹⁾. D'autre part, femmes et jeunes gens sont protégés par des clauses spéciales (quoique souvent un peu vagues) qui renforcent les textes légaux, notamment pour le travail de nuit, le travail en sous sol et le travail aux machines.

§ 7°. — *Embauchage et délai congé*

En général, l'embauchage est organisé sur les bases suivantes : « Les entreprises feront connaître leurs besoins de main d'œuvre aux offices publics paritaires de placement, qui s'efforceront d'y satisfaire ainsi qu'aux syndicats professionnels ouvriers et patronaux constitués conformément au Livre III du Code du Travail. Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage « direct » ⁽²²²⁾. Système libéral auquel trois restrictions sont souvent apportées :

1°. — Il s'agit en premier lieu de la limitation à un périmètre déterminé (ordinairement 10 km) de l'embauchage par affiches qui avaient maintes fois donné lieu à des abus.

2°. — (Clause très fréquente) — Dans les entrepri

tant l'emploi ou la modernisation de l'outillage, restreignant l'exécution des heures supplémentaires à certains travaux ou à certaines prestations. »

(221) Exemples : Industrie routière, convention nationale (n° 37) ; Bâtiment de Lourdes (n° 150).

(22) Métallurgie de Thionville et Metz (n° 48).

ses dont la marche est sujette à fluctuation, la Direction doit faire appel, de préférence, lorsqu'il est procédé à des réembauchages, aux ouvriers et ouvrières qui ont été licenciées précédemment pour manque de travail.

3°. — A capacité égale, les chefs de famille nombreuses, les veuves et les soutiens de famille doivent avoir la priorité à l'embauchage ainsi que les jeunes gens précédemment employés dans l'établissement et rentrant du service militaire (223).

L'embauchage ferme qui garantit à l'ouvrier le bénéfice du délai congé, est toujours précédé d'une période d'essai dont la durée varie **considérablement** d'une profession à une autre. Nous avons relevé notamment: seize, (224) quatre vingt, (225) ou quatre vingt seize (226) heures; trois, (227), quatre, (228) huit, (229) dix, (230) ou douze (231) jours (ouvrables, soit deux semaines); un mois (232) et même trois mois (233). Durant cette période, l'ou-

(223) Citons encore, à titre indicatif, les dispositions beaucoup plus rares, tendant à supprimer les cumuls. Exemple : « Tout employé ayant une retraite égale ou supérieure à 12.000 frs par an et n'étant pas mutilé de guerre, ne pourra être embauché avant l'absorption totale des employés inscrits au chômage dans le département de la Seine et présentant les références voulues pour remplir l'emploi... » (Magasins et commerces multiples de Paris et du département de la Seine (n° 64).

(224) Métallurgie Doubs, Montbéliard et Belfort (n° 11).

(225) Métallurgie Thionville, Metz (n° 48).

(226) Métallurgie Puy-de-Dôme (n° 13).

(227) Textile du Sud-Est (n° 1).

(228) Bâtiment du Doubs (n° 16).

(229) Peignes d'Oyonnax (n° 42).

(230) Cartonnage, région parisienne (n° 45).

(231) Industries métallurgiques d'Indre-et-Loire (n° 105).

(232) Métallurgie de Paris (n° 3).

(233) Assurances de Paris (n° 5).

vrier peut être renvoyé sans aucun préavis.

Cette première période écoulée, le contrat de travail qui lie le patron et l'ouvrier, ne peut plus être rompu unilatéralement avant l'expiration du délai congé fixé par la convention collective de travail. Quand la convention collective ne renvoie pas simplement aux us et coutumes de la profession, elle fixe généralement le délai à une semaine (mais il varie dans certains cas d'une heure à trois mois), sauf au cas de faute grave ou de force majeure.

Maintes fois, dans le cas d'inobservation du délai congé par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, il est dû une indemnité égale à la rémunération qu'aurait reçue l'ouvrier durant la période du délai-congé. Signalons à cette occasion que les absences motivées, soit par des périodes militaires obligatoires, soit par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Durant tout ou partie du délai-congé, l'ouvrier dispose de deux heures par jour pour chercher un nouvel emploi. Souvent les absences sont fixées alternativement un jour au gré de l'ouvrier un jour au gré de l'employeur. Au cours de cette période, l'ouvrier perçoit cependant l'intégralité de son salaire auquel s'ajoute, parfois une indemnité spéciale de congédiement variable avec l'ancienneté du salarié.

§ 8°. — *Apprentissage.*

Les conventions collectives de travail pour pouvoir être rendues obligatoires doivent contenir des dispositions concernant l'apprentissage. En fait, quand la nature de la profession ne s'oppose pas

à l'organisation de l'apprentissage par les intéressés elles se bornent, le plus souvent, à une simple référence aux textes légaux. ⁽²³⁴⁾ « Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux lois ». Plus rarement, il est prévu « qu'une commission ⁽²³⁵⁾ étudiera les meilleurs moyens d'organiser l'apprentissage et la création de cours professionnels » ⁽²³⁶⁾. Enfin, si quelques conventions limitent le nombre des apprentis en fonction de l'importance numérique du personnel et fixent la durée de l'apprentissage celui-ci est rarement l'objet d'une réglementation précise et complète. Malgré la volonté formelle du législateur, les rédacteurs des conventions collectives de travail ont négligé l'important problème de la formation professionnelle des salariés. Nouvelle preuve de l'inefficacité des dispositions législatives qui devançant à l'excès l'évolution des esprits, ne reposent plus sur la solide infrastructure des pratiques et des coutumes sociales.

§ 9°. — *Procédure de règlement des différends relatifs à l'application de la convention collective du travail.*

Cette importante matière a été minutieusement réglementée par la loi du 31 décembre 1936. Celle-ci dont la lourde procédure de conciliation à trois degrés a été étendue à tous les différends par un

(234) Lois du 25 juillet 1919 et du 20 mars 1928.

(235) Mlle Renée PETIT, op. cit.: p 127.

(236) Cette commission est souvent tripartite: elle comprend alors un représentant des deux parties signataires et l'Inspecteur du travail.

décret du 16 janvier 1937, a été prorogée à deux reprises par la loi du 18 juillet 1937 et par la loi du 31 décembre 1937, remaniée et simplifiée par la loi du 4 mars 1938, elle-même amendée par un décret-loi du 12 novembre 1938 et un autre du 22 avril 1939. Toutefois, cette procédure n'étant obligatoire « qu'à défaut de convention collective fixant les règles de ces procédures de conciliation et d'arbitrage » (237), les intéressés ont généralement adopté des dispositions destinées à hâter le règlement des conflits que pourraient faire naître l'application de leur nouvelle réglementation corporative. La variété des solutions admises ne permet pas de dégager de règles générales intéressantes, en ce qui concerne la présente étude. Nous nous bornerons à deux observations :

1°) — Certaines clauses sont en contradiction avec l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1936 aux termes duquel; « Dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs de travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out ». Citons, à titre d'exemples, celles qui ne suspendent le droit de grève et de lock-out que durant la seule procédure de conciliation (ou encore durant) une période fixée forfaitairement (une semaine ou quinze jours) (238).

2°) — Certaines clauses tendent à accroître les attributions des commissions mixtes de conciliation et d'arbitrage. C'est ainsi que, fréquemment,

(237) Article 3 de la loi du 31 décembre 1936.

(238) Exemples; Fabriques de panneaux contreplaqués de France (n° 61); Bonneterie de l'Aube (n° 98).

ces organismes sont chargés en plus de leurs fonctions normales, soit de veiller au respect des engagements pris, soit de procéder aux révisions ou modifications qui pourraient devenir nécessaires, soit de se porter partie civile au cas de procès-verbaux dressés pour infraction au Code du travail ou inobservation des clauses de la convention, soit même d'assurer le classement du personnel, d'organiser l'apprentissage, voire d'élaborer des règles de défense des intérêts corporatifs régionaux (239).

§ 10. — Conclusion

A la fin du précédent chapitre nous avons indiqué quel devait être, pour le législateur, le contenu des nouvelles conventions collectives de travail. La loi du 24 juin 1936 a donné à la profession la possibilité de se créer un statut social du travail aussi complet que le permet son absence de personnalité juridique. Dans quelle mesure les intéressés ont-ils suivi les directives qui leur étaient ainsi données ? Les développements qui précèdent permettent de s'en faire une idée.

Les conventions collectives de travail, ont, dans l'ensemble, répondu aux vœux du législateur. Elles constituent, par métier et par région, un premier statut social, susceptible, certes, d'améliorations et de développements dans l'avenir, mais qui, dès à présent, est empreint d'un caractère de généralité et de précision remarquable. Elles réglementent le plus souvent de façon minutieuse, les questions essentielles du droit syndical, de la représentation ou

(239) Exemples : Bâtiment du Doubs (n° 16); Bâtiment de Belfort (n° 57).

vrière, de la fixation des salaires, des conditions du travail (durée, heures supplémentaires, congés payés, etc.....), de l'embauchage, du délai congé, enfin du règlement des conflits du travail. Cette réglementation représente, pour la masse ouvrière, de substantielles acquisitions. Il est peu probable que le temps et les revirements de la politique sociale du Gouvernement la puissent sérieusement ébranler.

Par contre, le prolétariat paraît se désintéresser encore, dans une large mesure, de questions importantes parmi lesquelles il faut citer l'apprentissage et la sécurité (et l'hygiène) des travailleurs. Trop souvent, les patrons, plus soucieux de leurs intérêts immédiats que de la bonne organisation de la profession considérée comme un tout, ont profité de cette indifférence pour conserver en ces matières, leur liberté ancienne. Tant il est vrai que, pour être efficace, l'action du législateur doit reposer, en dernière analyse, sur les habitudes et les mœurs de l'époque: les conventions collectives de travail ne rempliront pleinement le rôle que la loi du 24 juin 1936 leur a assigné que si patrons et ouvriers, s'élevant au dessus de leurs intérêts de classe se rendent un compte plus exact de leurs besoins réciproques. Leur éducation professionnelle est loin encore d'être achevée, peut-être commence-t-elle seulement ?

**La Convention collective de travail
et la Réglementation économique
de la Profession**

§ 1^{er}. — Généralités.

Au cours du troisième chapitre, nous nous sommes efforcés de fixer la position de la législation nouvelle sur la convention collective de travail au regard de la pure doctrine corporative. Nous avons envisagé la question sous une série d'aspects différents.

Le corporatisme est une organisation professionnelle, hiérarchique, générale et permanente. Les organismes auxquels la loi du 24 juin 1936 a donné naissance ne présentent aucun de ces caractères. Ils sont indépendants les uns des autres, fragmentaires, et temporaires. Ils le demeureront, semble-t-il, tant que les chefs d'entreprise auront assez de force pour s'opposer à une nouvelle réforme qui réduirait encore, de façon très sensible, et leurs prérogatives et leur liberté d'action.

La corporation a la personnalité juridique, partant un patrimoine lui permettant d'agir avec énergie dans le domaine social et dans le domaine économique. En droit français, la profession, sans existence légale, ne peut avoir de patrimoine propre.

Par contre, au prix d'un accord de principe libéralement accordé par les pouvoirs publics, la réglementation établie par les commissions mixtes revêt le caractère de droit public, qui constitue, sans nul doute, l'élément original du corporatisme. Le droit actuel est, ici, d'inspiration nettement corporative.

De plus, le caractère institutionnel de la corpora-

tion implique, semble-t-il, la suppression de la grève et du lock-out. Or, l'effort législatif qui prend sa source dans la loi du 31 décembre 1936 apporte à ces deux droits, considérés hier encore comme intangibles, des restrictions importantes que les nécessités actuelles d'une économie de guerre ne manqueront pas d'accentuer.

Une dernière question restait à résoudre. Le champ d'application de la convention collective de travail-charte obligatoire de la profession, est-il aussi vaste que celui de la réglementation corporative ? Nous avons dit (chapitre 1^{er}) qu'il était dans l'esprit de la doctrine corporative d'abandonner à la corporation la solution de tous ou de presque tous les problèmes économiques et sociaux que soulèvent l'exercice de la profession.

Au contraire la convention collective a pour objet exclusif « les conditions du travail », domaine social où, en dépit des limitations qui résultent de l'inexistence de tout avoir corporatif et de l'ignorance des classes ouvrières à l'égard de certains problèmes non négligeables, elle prend d'ores et déjà, figure de véritable statut. Toute ingérence dans le domaine économique lui est interdite.

Ceci ne veut pas dire, bien entendu, que la convention collective de travail soit sans incidence économique. Loin de là. L'aménagement de la semaine de 40 heures et des congés-payés, l'organisation du régime des heures supplémentaires et même, si elle était effective, la réalisation d'une instruction professionnelle digne de ce nom sont autant de facteurs du rendement économique de l'ouvrier. La fixation du salaire et des indemnités complémentaires pour charges de famille, travaux

insalubres ou travaux supplémentaires conduit à la rigidité des prix de vente, ou plus exactement, des coûts de production. L'indépendance de l'économie et du social n'existe que dans l'esprit. En fait, les lois sociales récentes et les conventions collectives de travail qui ont eu pour effet d'accorder à l'ouvrier une rémunération bien supérieure à sa productivité marginale, ont joué un rôle essentiel dans les problèmes économiques de l'heure présente. L'augmentation du pouvoir d'achat des masses « n'a pu permettre d'éviter les conséquences concordantes de la diminution de la durée du travail et de l'augmentation du salaire de l'ouvrier : hausse des prix, d'où contraction de la demande, notamment de la demande étrangère. Les entreprises industrielles et commerciales, déjà fortement ébranlées par la crise économique dont la crise boursière de Wall Street a donné le signal dès le milieu d'octobre 1929 ⁽²⁴⁰⁾, n'avaient pas les disponibilités suffisantes pour faire face aux charges nouvelles qui leur étaient imposées. Certains firent faillite, beaucoup se trouvèrent en difficulté, tant il est vrai que les problèmes sociaux sont inséparables des problèmes économiques.

(240) En réalité, on avait noté un premier fléchissement, léger, dès la deuxième quinzaine de septembre, bientôt suivi d'une brève et vive reprise. « Mais au milieu d'octobre la baisse reprit, s'accroissant rapidement à partir du 21 octobre et le 24 octobre ce fut l'effondrement ; séance de réalisations fiévreuses où le chiffre des transactions atteignent un record avec 12.894.000 titres échangés. Les cours baissèrent de 20 à 50 % ». (M. J. VERNIER (op. cité, p. 41). Telle est l'origine immédiate de la crise qui devait secouer le monde jusqu'en 1932 et même certains pays, comme la France, jusqu'à une date toute récente.

§ 2. — *Les ententes industrielles*

Ces entreprises, mises en péril par la hausse in-considérée des coûts de production, allaient-elles, après avoir perdu la souplesse d'adaptation qui avait fait leur force dans le passé, laisser le jeu des fluctuations économiques et la libre concurrence (si bienfaisante pour le consommateur quoi qu'on en puisse dire) s'exercer avec toute leur impitoyable violence ? C'eût été se condamner à la mort par asphyxie ou à l'absorption. Elles ont donc réagi avec vigueur et tenté un nouvel effort d'organisation économique.

Nous ne procéderons pas à l'étude du *corner* ou *ring*, coalition éphémère de spéculateurs qui, ayant accaparé un produit, tentent par la contraction de l'offre, de provoquer une hausse brutale des prix et qui, leurs stocks vendus, se dispersent sans laisser de trace.

Nous ne parlerons pas du *trust* dans lequel la centralisation, même lorsqu'elle est dissimulée comme dans le « *holding-trust* » est si accentuée que les entreprises qu'il contrôle, doivent être considérées comme faisant un tout.

C'est le cartel qui retiendra notre attention car l'indépendance relative des coassociés donne au lien qui les unit le caractère d'une simple alliance. Le cartel est, en principe, une association libre de producteurs qui vise à modifier les conditions naturelles de la concurrence; il est protéiforme: cartel d'achat; cartel de débouché, cartel d'exportation, cartel de production, cartel de prix et cartel de vente.

« En dépit de toutes recherches, nous sommes

fort mal renseignés sur l'importance respective des deux secteurs le « secteur libre » où une certaine concurrence subsiste et le « secteur cartellisé » ou « bloqué » » (241).

L'importance du second néanmoins, est loin, d'être négligeable, même en France. M. DESIRIER, utilisant il est vrai, le critère imprécis de la plus ou moins grande indépendance des prix ou des tarifs de chaque groupe industriel par rapport au mouvement mondial de déflation des prix or, fait figurer dans le secteur cartellisé protégé ou abrité « les grands établissements de crédit, le secteur cartellisé des constructions métalliques et métaux, les produits chimiques, les constructions navales et le groupe du sucre » (242). Dans ce secteur, le rôle joué par le cartel est, sans nul doute, considérable.

Nous sommes au contraire, parfaitement renseignés sur les effets de la cartellisation de l'industrie et du Commerce. A son actif on ne peut citer sans les plus expresses réserves, les avantages que Mlle de PUIFFE de MAGONDEAUX invoque en faveur des ententes économiques lato sensu: « L'élément technique consiste d'une part, à augmenter la production par la « standardisation, la réduction des produits à quelques types simplifiés; d'autre part, il tend à accroître le rendement du travail des ouvriers et des machines en éliminant les pertes de temps. Le résultat est une diminution du prix de revient. D'où une grande économie des forces pro-

(241) Bernard LAVERGNE. « Essor et décadence du capitalisme ». Payot 1938, p. 72.

(242) Cf. « L'économie française devant la dévaluation monétaire », Revue d'Economie politique, septembre-octobre 1936, p. 1532.

ductives que tous les pays s'efforcent de généraliser. »⁽²⁴³⁾

« En général, sont seules capables de progrès les Unions où le groupement d'individus est si intime que leur personnalité propre a presque disparu. C'est à cette centralisation que sont dûs les progrès réalisés par le trust, c'est à l'unité, à « l'homogénéité et aussi à la hardiesse de leur direction »⁽²⁴⁴⁾. Le cartel n'a ni cette unité ni cette homogénéité. Au point de vue technique, il supprime le stimulant de la concurrence, il aboutit à l'encroutement. « Les entrepreneurs unis sont dans une situation qui leur permet de vivre sans poursuivre sans cesse le progrès puisque l'Union a pour effet de produire artificiellement des bénéfices à chacun de ses membres »⁽²⁴⁵⁾, même à ceux, bien entendu, dont le coût de production est le plus élevé.

On dit aussi parfois que les ententes industrielles valent au consommateur une plus grande stabilité des prix. Ce n'est pas nécessairement inexact. Des cartels raisonnables et bien dirigés sont parvenus dans certains cas à éviter des variations de prix trop brusques. Pour M. LAVERGNE « le cartel des « poutrelles » dit de Longwy, qui a duré de 1872 à 1921, semble pouvoir être compté au nombre de ces « bons » cartels⁽²⁴⁶⁾. On pourrait citer également le cartel de l'étain, société financière, d'abord

(243) « Les ententes industrielles obligatoires et le corporatisme en France ». Thèse, Paris, 1937.

(244) Gaston BEYSSADE. « Les Unions d'entrepreneurs », Thèse Bordeaux, 1897, p. 151.

(245) Gaston BEYSSADE. « Les Unions d'entrepreneurs », Thèse Bordeaux, 1897, p. 152.

(246) Bernard LAVERGNE. op. cit. p. 81 note.

(juillet 1929), sous le nom de British American Tin Corporation, il s'internationalisa progressivement, devint en Septembre de la même année la Tin Producers Association, puis, après une nouvelle réorganisation en mars 1931, le Comité international de l'étain. Ce cartel dont M. COSTA a signalé, il est vrai, que l'organe actif était composé en majeure partie de fonctionnaires des Gouvernements intéressés parvint de 1933 à 1936, grâce à une contraction habile et modérée de l'offre, à stabiliser les cours de l'étain au prix très raisonnable de 200 livres la tonne longue (247).

Ces cartels bienfaisants sont rares cependant « La stabilité des prix est encore moins défectueuse dans les industries formant le « secteur libre » qui, honnêtement, obéissent aux indications incessantes de l'offre et de la demande, que dans les industries « contrôlées » sujettes aux folies, en tout cas, aux erreurs inévitables de leurs dirigeants (248).

On prête enfin aux cartels une grande puissance d'exportation, avantage substantiel à une époque où la politique économique pour autarcique qu'elle soit, n'en vise pas moins à conquérir les marchés extérieures. Contradiction qui semble échapper aux gouvernements responsables qu'obnubilent les problèmes de défense nationale. « Mais leur succès au dehors a pour condition leur protection au-dedans : on sait que les Unions d'exportation ne prospèrent en général que quand les droits de douanes suffi-

(247) Jean-Louis COSTA. « Etude d'un marché cartellisé. Le marché de l'étain ». Revue d'Economie politique, juillet-août 1936, p. 1359 et suivantes.

(248) Bernard LAVERGNE, op. cit., p. 81-82.

samment élevés arrêtent à la frontière les produits similaires étrangers » (249).

Succès fragile, au surplus, car le pays, bénéficiaire inconscient de ces importations à bas prix, se défend bien vite en mettant en œuvre son arsenal de protection douanière. En définitive, quelles sont les victimes ? Le pays exportateur qui se vide inutilement de sa substance et plus encore, peut-être, ses consommateurs auxquels des prix de monopole, souvent exorbitants, sont imposés.

Telle est bien, la signification profonde du cartel dont le but ultime est d'obtenir le maintien, mieux encore la hausse des prix.

Il est possible que le trust, organisme unique, du moins puissamment centralisé, aboutisse, pour des raisons d'ordre technique, à une compression des prix de revient. Ce n'est pas certain. Ce qui est certain, c'est que le cartel est un facteur de hausse des prix pour trois raisons.

Nous avons vu qu'à l'inverse de l'argument invoqué, plus ou moins à propos, en faveur du trust, le cartel n'est pas favorable au progrès technique et à la réorganisation des entreprises qui, seules, permettent, en définitive, la réduction du coût de production.

Ce n'est pas tout. Le cartel, entente librement consentie (théoriquement du moins) doit permettre de vivre à toutes les entreprises assujetties, même celles mal outillées, mal organisées ou mal placées géographiquement. Le coût de production servant de base au calcul du prix de vente est donc néces-

(249) Gaston BEYSSADE, Thèse citée, p. 142-143.

sairement celui des mauvaises entreprises que la libre concurrence n'aurait pas manqué d'évincer.

Enfin et surtout, le cartel a pour but d'augmenter les bénéfices de ses membres. A cet effet, il dispose essentiellement de deux armes : la limitation de la production et la fixation d'un prix de monopole. Si la première de ces mesures judicieusement utilisée, peut apparaître opportune en cas de surproduction, jointe à la seconde et maniée par un petit groupe de producteurs égoïstes, elle est un facteur de hausse des prix à laquelle n'échappent que les consommateurs trop pauvres pour acheter le produit au prix fort. « Mais le consommateur ne semble-t-il pas fait pour fournir les bénéfices aux entreprises » (250).

Heureusement, contre le malthusianisme économique des cartels, la société est encore aujourd'hui protégée de façon efficace.

Le cartel ne représente, en France du moins, qu'un secteur assez limité de l'économie nationale. Cette dernière est encore très nettement, individualiste et concurrentielle, car le cartel ne peut s'implanter « que dans les grandes industries extrêmement concentrées, où le marché est dominé par un petit nombre de grosses firmes entre lesquelles l'entente est relativement facile » (251).

D'autre part, même dans les branches où les ententes industrielles se sont imposées, il est rare que le cartel, quelle que soit sa puissance, jouisse d'un monopole absolu. Il existe des outsiders qui,

(250) Gaston BEYSSADE, Thèse citée, p. 137.

(251) Gaëtan PIROU. « Corporatisme 1937, art. cité, p. 1357.

en pratiquant des prix inférieurs à ceux que tentent d'obtenir les membres du cartel, développent au détriment de ces derniers, le nombre de leurs ventes et leur chiffre d'affaires. Le cartel ne peut pas ne pas tenir compte de cette concurrence quand elle existe. La hausse des prix est réduite, la contraction de l'offre se fait moins durement sentir

On sait aussi que la réglementation des cartels n'est pas toujours respectée. « Le prix minimum est souvent tourné, surtout quand la baisse des prix compromet la trésorerie des entreprises cartellisées.... Rien n'est plus fréquent que des manquements de parole, des tromperies entre associés syndiqués. Pour se faire coûte que coûte des fonds, les membres du cartel vendent les uns et les autres au dessous du prix convenu, donnant sous le manteau une ristourne secrète à l'acheteur » (252).

Enfin, les cartels sont des organismes fragiles. Leur mortalité est extrême. Rares sont ceux qui vivent plus de quelques années. Le Comptoir de Longwy, le plus ancien cartel français, créé en 1876, fut balayé par la crise 1921-1922. Il en fut de même du Comptoir des tôles et larges plats (fondé en 1876), du Comptoir des tubes (fondé en 1906) et du Comptoir sidérurgique (fondé en 1919). Certains se sont reconstitués par la suite mais « sans l'action des gouvernements, une bonne partie des cartels existant en chaque pays se seraient dissous ou n'auraient pas été conclus » (253).

(252) Bernard LAVERGNE, op. cit., p. 73, 74, 75.

(253) Bernard LAVERGNE, op. cit. p. 75.

§ 3. — *L'Etat et les ententes industrielles.*

Que vaudront, dans l'avenir, les barrières imposées à l'activité néfaste des cartels ? Il est toujours dangereux de prophétiser. En l'occurrence, cependant, le présent porte le germe d'une évolution manifeste; il n'y a incertitude que sur la vitesse et la limite de cette évolution.

Ce germe, nous le trouvons dans le renoncement de certains groupes de producteurs à leur traditionnelle indépendance et dans la pression qu'ils exercent sur les pouvoirs publics en vue d'obtenir la transformation d'accords contractuels en ententes obligatoires. Ce germe, nous le trouvons encore dans la bienveillance avec laquelle l'Etat accueille ces revendications et s'efforce de leur donner satisfaction. Ce germe, nous le trouvons enfin dans la prééminence que tout naturellement chacun accorde au producteur puissant et groupé, sur le consommateur anonyme et silencieux.

L'évolution à laquelle nous faisons allusion se concrétise déjà en deux courants distincts.

..

Le plus modeste dans ses objectifs a permis le passage de l'économie libre à l'économie corporative dans le cadre particulier de telle ou telle profession. Les exemples en sont nombreux; citons, entre autres ⁽²⁵⁴⁾. :

— L'entente du sucre, réalisée par plusieurs dé-

(254) Ces exemples seront empruntés à l'ouvrage de M. DIDIER LAZARD « Les ententes économiques imposées ou contrôlées par l'Etat entre les entreprises similaires publiques ou privées », Thèse Paris, 1937.

crets-lois du 8 août et du 30 octobre 1935. L'accord privé intervenu en 1937 entre les planteurs de betteraves et les fabricants de sucre avait permis aux outsiders de faire des bénéfices considérables, ils avaient profité de la hausse des prix sans être limités dans leur production. Grâce à l'intervention des pouvoirs publics, « en vertu du premier décret-loi du mois d'Août, pendant la durée d'application des mesures légales ou concertées (mais pas encore obligatoires) tendant à équilibrer la production à l'utilisation de la betterave, la constitution de nouvelles usines devait être subordonnée à l'autorisation préalable des Ministres de l'Agriculture, du Commerce, des Finances et de la Guerre ». On aboutit ainsi « à cristalliser une situation existante à l'abri d'un régime d'interdiction » (255).

— Le Comité du Hareng. L'industrie de la pêche du hareng ayant été durement frappée par la crise, les armateurs de Boulogne, après une vaine tentative d'accord, sollicitèrent l'appui des pouvoirs publics. Un Comité du Hareng fut organisé par arrêté du 20 novembre 1935. Il « comprend, sous la présidence d'un membre de la Chambre de Commerce de Boulogne, étranger à l'industrie de la pêche et du mareyage, huit représentants des armateurs ou professionnels pratiquant la pêche aux harengs selon les diverses modalités de cette pêche et trois administrateurs de l'Inscription maritime (les chefs des quartiers de Dunkerque, Boulogne et Fécamp) » (256).

Les délibérations qu'il adopte à la majorité des

(255) DIDIER LAZARD, Thèse citée, p. 198.

(256) DIDIER LAZARD, Thèse citée, p. 201.

2/3 de ces membres sont notifiées au Directeur de l'inscription maritime qui, par arrêté, sanctionne les décisions proposées. Le Comité peut notamment proposer « l'interdiction de sortie de tous les bateaux de pêche ou de certaines catégories de bateaux, seulement pendant une durée d'un ou deux jours par semaine ou pour une période ininterrompue de plus longue durée » (257).

— L'entente de la Morue. Depuis fort longtemps, les pouvoirs publics s'efforçaient d'encourager et de soutenir l'industrie de la pêche de la morue. Une loi du 12 avril 1932 avait établi des primes à l'exportation. Avec la chute des cours provoquée par la concurrence étrangère, ces primes étaient devenues très coûteuses pour l'Etat. Un arrêté du 14 janvier 1936, modifié par un arrêté du 15 février suivant, procéda donc à l'organisation d'un Comité des Grandes pêches maritimes dont les décisions (prises à une certaine majorité) deviennent exécutoires après approbation du Ministre de la Marine marchande. « Pratiquement, les mesures adoptées ont été les suivantes. D'une part, il a interdit aux chalutiers d'appareiller pour la pêche avant telle date. D'autre part, il a été interdit aux marins n'ayant pas armé à la morue jusqu'alors de commencer cette pêche » (258). Cette entente très spéciale puisqu'elle visait essentiellement à réduire l'effort financier des pouvoirs publics n'en aboutit pas moins à un malthusianisme économique, favorable à la défense des intérêts de la profession.

— La loi sur la chaussure. Les petits producteurs

(257) DIDIER LAZARD, Thèse citée, p. 201.

(258) DIDIER LAZARD, Thèse citée, p. 204.

et commerçants de la chaussure, mal organisés financièrement et techniquement concurrencés par de puissantes sociétés françaises comme la maison PILLOT et plus encore par l'entreprise Tchécoslovaque BATA, furent très éprouvés par la crise. Ils en vinrent à demander une mesure radicale: « l'interdiction d'apporter aucune modification à la consistance actuelle de l'industrie de la chaussure. Sous l'impulsion du Ministre du Commerce un accord professionnel fut signé le 19 février 1936. Il était ainsi conçu: « Les représentants soussignés de la fabrication et de la vente au détail de la chaussure en France.... s'engagent à dater de ce jour et pour une durée de deux ans: 1° — à ne pas ouvrir de nouvelles usines ou ateliers....., à ne pas **aggrandir** ou déplacer les installations existantes, sans autorisation préalable du Ministre du Commerce et de l'Industrie.... 2° — à n'ouvrir ni déplacer aucun magasin de vente.... de chaussures au détail sans autorisation préalable du Ministre du Commerce et de l'Industrie.... Le présent accord cesserait d'être valable s'il n'était sanctionné, avant la fin de la présente législature, par un texte de loi..... ayant effet à compter du 19 février 1936. La loi du 22 mars 1936 s'est borné à transformer en règle générale la double interdiction adoptée par cet accord. Depuis lors, l'industrie de la chaussure est une industrie fermée. Une fois de plus, l'entente professionnelle, sous le contrôle des pouvoirs publics, aboutit au monopole.

Signalons enfin l'accord de la chicorée. Les cours de la chicorée s'étaient effondrés avec la crise. Un projet de loi fut déposé, sans succès, à la Chambre des députés dès janvier 1934. En 1935, sur l'initia-

tive du Ministre de l'Agriculture, les représentants de cette industrie signèrent un accord..... le 28 octobre, trop tard pour permettre la publication d'un décret-loi avant le 11 novembre. Enfin, une loi (conforme à l'accord professionnel) put être promulguée le 24 mars 1936. Elle fut complétée la même année, par un décret du 8 mai et deux arrêtés des 16 juillet et 8 septembre. Sous le régime ainsi créé, la culture de la chicorée peut être contingentée par décret rendu sur proposition du Ministre de l'Agriculture. De plus, le décret du 8 mai confère, en fait, un véritable monopole aux planteurs et sécheurs de chicorée existants qui sont réunis dans deux organismes, la Confédération Nationale des planteurs et la Confédération générale des sécheurs dont l'arrêté du 16 juillet homologue les statuts. Ces groupements fournissent au Ministre de l'Agriculture les informations relatives à l'application de la loi, notamment quant à la fixation du contingent global et à sa répartition industrielle. Enfin, des contrôles et des sanctions sont prévus. L'entente « a conduit à un maintien provisoire, prélude d'une restriction de la production..... Ainsi apparaît l'opposition de l'intérêt particulier et de l'intérêt général (259). »

Ces exemples prouvent que, sous le contrôle tutélaire de l'état, nombreuses sont les professions qui ont pu se constituer en corps. Corps fermés, le plus souvent dotés d'organismes permanents, qui, à l'abri de leur monopole et avec l'acquiescement

(259) DIDIER LAZARD, Thèse citée, p. 261. On pourrait citer également le décret loi du 30 octobre 1935 sur les accords professionnels dans la soierie (J.O. du 31 octobre 1935, p. 11.547).

des pouvoirs publics, imposent à leurs membres la politique économique qui est, avec l'auto-organisation des rapports sociaux, par le truchement de la convention collective de travail, la preuve que la France est déjà gagnée à la doctrine corporative. Réalisations fragmentaires encore, trop fréquentes cependant pour apparaître exceptionnelles et sans lendemain.



Au surplus, un effort a déjà été tenté pour doter l'activité économique de la nation, prise, sinon dans son ensemble, du moins dans ses éléments essentiels, des armes nécessaires à la défense de ses intérêts. Tentative de grande envergure, beaucoup plus ambitieuse que les précédentes, elle n'a pas encore abouti. Le projet MARCHANDEAU, qui vise, non plus une branche déterminée de la production, mais bien tous les grands secteurs de l'économie nationale, adopté le 5 mars 1935 par la Chambre des députés avec d'assez profondes modifications, n'a pas encore été discuté par le Sénat. Son but est de rétablir l'équilibre entre la production et la consommation en donnant à la profession la possibilité, avec l'aide des pouvoirs publics de se créer un statut économique, pendant du statut social que devait organiser bientôt la loi du 24 juin 1936. Le texte adopté par la Chambre, d'une portée plus générale que celle du projet, dispose dans son article 1^{er} :

« Lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, l'ensemble des entreprises d'une branche nationale de l'activité économique se trouve dans une situation grave, les accords conclus entre les intéressés en vue d'y porter remède, peuvent être

sur leur demande expresse, déclarées obligatoires, à titre temporaire, pour tout l'ensemble de ladite branche dans les conditions et dans les formes présentées par les articles suivants ».

L'article 2 ajoute : « Les accords devront réunir l'adhésion des $\frac{2}{3}$ au moins des entreprises de la branche intéressée. Cette majorité numérique devra représenter en outre au minimum les $\frac{3}{4}$ du chiffre d'affaires réalisé dans cette branche au cours de l'année précédant la conclusion de l'accord... »

L'extension des accords est opérée par décrets pris en Conseil des Ministres, après instruction par un Comité d'arbitrage composé de personnalités compétentes.

Si le projet avait été voté, un pas considérable aurait été fait dans la voie de l'auto-organisation économique de la production (au sens large) française, car les « accords peuvent limiter la production, imposer le stockage des marchandises, instituer des taxes, ils peuvent émettre des emprunts dont tous les membres de la profession doivent alors répondre. Or, ce sont les caractères les plus accentués et les plus redoutés du régime corporatif » (260) Ce corporatisme n'aurait sans doute été temporaire qu'en principe : les producteurs qui étaient à l'origine du projet, n'auraient pas manqué, la crise économique terminée, de solliciter et, probablement d'obtenir le maintien, au moins partiel, d'un régime dont les bénéfices, à l'usage, leur seraient apparus substantiels.

(260) Mlle de PUIFFE de MAGONDEAUX, Thèse citée, p. 93.

Ce corporatisme aurait eu un vaste champ d'application puisqu'il se serait étendu, non seulement à l'industrie, comme il avait été prévu à l'origine, mais encore au commerce, aux transports et à l'agriculture.

Ce corporatisme à la MATHON aurait, enfin, présenté ce caractère particulier de ne confier qu'aux seuls chefs d'entreprise, à l'exclusion de leurs personnels, la mission d'élaborer la politique économique de leurs corporations respectives.

Le projet MARCHANDEAU n'a pas abouti. Il fallut se limiter, provisoirement, à l'organisation de telle ou telle industrie, spécialement menacée ou spécialement intéressante. Mais que réserve l'avenir ?

§ 4. — *De l'interdépendance de l'Economique et du Social.*

L'évolution que nous venons de signaler paraît avoir une cause permanente et une cause temporaire.

La première réside dans la concentration économique qui, depuis la guerre, a sans cesse accru la personnalité et la puissance des chefs d'entreprise. En Comité restreint, il est relativement aisé de se comprendre et de s'organiser, souvent au détriment des petits qui demeurent encore nombreux en France, notamment dans l'agriculture. Il est plus facile également de faire pression sur les pouvoirs publics : de leur arracher par la prière et la menace des privilèges dont la victime nécessaire est le consommateur. Le léger accroissement de l'activité artisanale qui résulte, depuis 1936, des

surcharges imposées aux entreprises par les lois sociales et par le fisc ne paraît pas devoir entraver, de façon appréciable et pour longtemps, ce phénomène de concentration normal et bienfaisant du point de vue économique. Dans l'industrie, le commerce, les transports, l'avenir ne manquera pas de consolider la grosse entreprise, de démanteler la petite.

Mais il est aussi une cause temporaire: la crise économique dont la France ne se dégage péniblement que depuis quelques mois. Dans la tourmente, les luttes se font plus âpres, plus nocives, sur le marché intérieur comme sur les marchés étrangers. La crainte du chômage, effet logique de la contraction de la demande et de la chute des prix, la nécessité de la défense nationale conduisent alors l'Etat à intervenir dans le domaine économique; il le fait en utilisant les deux armes juridiques dont il dispose: il combat la concurrence étrangère par l'élévation, parfois énorme, des droits de douane; sur le marché intérieur, il entrave le libre jeu de la concurrence en accordant à la profession le droit de se créer une législation corporative dont l'effet est, par l'établissement d'un monopole et la limitation de la production, de susciter le relèvement des prix, indispensable à la rentabilité des entreprises.

Si l'horizon politique se dégage, si la politique intérieure se stabilise, il est possible que la renaissance économique dont nous observons aujourd'hui les signes avant-coureurs, se réalise enfin. Alors les pouvoirs publics songeront-ils, à prendre en considération, non plus exclusivement les revendications, parfois justifiées, des producteurs,

mais aussi et plus encore, l'intérêt toujours respectable du consommateur. S'il en était ainsi, nous pourrions assister, pendant quelques années, non peut-être à une régression caractérisée des phénomènes d'organisation corporative que nous avons signalés, du moins à une phase de repos, d'assimilation des réformes sociales et économiques déjà réalisées.

Sur le plan social, l'Etat ne se hasarderait pas, sans doute, à accentuer la corporatisation partielle dont la loi du 24 juin 1936 constitue la cheville ouvrière. Le prolétariat manque trop encore d'éducation professionnelle, de la conscience de ses devoirs et de ses responsabilités; de plus, le patronat conserve encore partiellement son ancien esprit individualiste: Il ne manquerait pas de réagir avec violence aux nouvelles atteintes, que sous la pression des masses laborieuses, l'Etat pourrait vouloir porter à ce qui leur reste d'indépendance. Il faut, enfin, noter, non sans regret, que les réformes sociales, de réalisation facile en période de prospérité économique, ne sont souvent demandées par le prolétariat qu'en périodes de crise, par ce qu'il en ressent le besoin impérieux.

Sur le plan économique, la reprise des affaires aboutirait au même résultat. L'instinct grégaire, expression de l'instinct de conservation, ne se manifeste pleinement qu'à l'heure où souffle la bourrasque; dès que le ciel s'éclaircit, que la demande de produits s'accroît, que la possibilité de profits substantiels se fait jour, chacun désire, tout en conservant les bienfaits d'une organisation d'ensemble créée à l'heure du péril, posséder une liberté d'action dont il escompte le maximum de bénéfices.

Mais dans le cycle économique, l'essor est aussi fugace que la crise. La période de prospérité à l'orée de laquelle nous nous trouvons actuellement pourrait même être moins longue que la dépression où la France s'est débattue depuis 1931. C'est la raison pour laquelle nous pensons que l'évolution un instant suspendue avec la renaissance de l'économie française ne pourra manquer de s'accroître avec le temps.

Pourrait-il en être autrement ?

Aussi longtemps que le patron a conservé une indépendance quasi absolue dans la direction de son entreprise, il a pu se passer du protectionnisme tutélaire et dangereux, de l'Etat. Une crise survenait-elle ? Pour pallier, autant que possible, la chute catastrophique des prix, il réduisait sa production, licenciait une partie de son personnel, réorganisait son entreprise pour diminuer son coût de production. Ainsi, en état de repli et de défense, il attendait que la roue ait tourné, que le consommateur récalcitrant se soit décidé à acheter à nouveau, ce qui ne pouvait manquer d'arriver en raison de la diminution des prix de vente et de l'accroissement, un jour excessif, de l'épargne par rapport au niveau des revenus. L'attente pouvait être longue, mortelle même pour l'entreprise mal située, mal outillée ou mal organisée. Mais dans l'ensemble, cette période de pénitence était salutaire pour la nation, voire utile à la production qui purifiée de ses mauvais éléments partait à la conquête des marchés ressuscités.

Mais aujourd'hui, le patron n'est plus maître auprès Dieu, dans son entreprise. La législation sociale tisse autour de lui un réseau toujours plus

serrée de charges auxquelles il ne peut se soustraire et dont les deux plus lourdes, indépendamment des charges strictement fiscales sont la réduction massive de la durée du travail (durée hebdomadaire légale du travail et réglementation des heures supplémentaires), et l'institution des congés payés. Pis encore, l'organisation corporative en voie de réalisation depuis 1936, presque exclusivement sociale jusqu'ici, n'en aboutit pas moins, par le jeu d'incidences que nous avons signalées, à priver l'entreprise de sa souplesse d'adaptation, condition indispensable de sa résistance lorsque survient la crise. Dans une mesure difficile à apprécier, mais importante, la convention collective de travail entrave la variation du coût de production en fonction des circonstances économiques.

Pour se limiter à la seule question des salaires, la plus importante, comment ne pas constater que, sous le régime actuel, la rémunération ouvrière n'est pas le résultat du libre jeu des facteurs économiques; elle est arbitrairement fixée par des hommes animés de la conception médiévale du « juste prix »; elle devient aussitôt et pour longtemps une règle impérative pour la profession tout entière. Nul ne peut ignorer le danger d'une pareille cristallisation. Dans un monde où tout est fluctuations et retournements, le système qui consiste à régler sur des bases extra économiques et pour un avenir parfois éloigné, les rapports sociaux des différents éléments de la production, peut, aux heures difficiles, conduire aux pires désastres.

Pour les éviter, lors de la prochaine crise, l'Etat ne manquera pas, croyons nous, de reprendre et

d'étendre sa politique des ententes industrielles obligatoires. Peut-être même en viendra-t-il à doter la profession de la personnalité juridique qui consacrera son accession définitive au régime corporatif.

Que vaudrait ce nouveau régime, s'il venait à être institué ? Dans la lutte qui met aux prises la doctrine de l'ordre et celle de la liberté, chacun choisit conformément à sa nature. « Il est fatal que l'on soit attiré de préférence vers l'une ou l'autre doctrine, suivant que l'on éprouve plus ou moins ardemment le désir de lutter contre l'incohérence et le désordre ou, au contraire, le souci de garder intactes l'indépendance et l'originalité de l'individu » (261).

Personnellement nous pensons que la solution corporative soulève des problèmes épineux que les lois économiques, entravées dans leur fonctionnement, ne peuvent résoudre spontanément. Toutefois, il serait moins téméraire de les affronter que de prétendre étatiser l'économie, ce à quoi il faudrait bien se décider si, par aventure, l'évolution actuelle en faveur du corporatisme se trouvait enrayée.

(261) Gaëtan PIROU. « Corporatisme 1937 », art. cité, p. 1331.

ANNEXES

**I — Conventions collectives de travail ayant fait l'objet,
en France, d'un arrêté ministériel de généralisation
(du 24 Juin 1936 au 31 Octobre 1938)**

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
1. Textile du Sud-Est.....	18 novembre 1936	22 novembre 1936
2. Métallurgie de Paris : Ouvriers..	29 novembre 1936	9 janvier 1937
3. Métallurgie de Paris: Techniciens	29 novembre 1936	9 janvier 1937
4. Gants, Grenoble.....	4 janvier 1937	21 janvier 1937
5. Assurances, Paris.....	21 janvier 1937	3 février 1937
6. Menuiserie	22 janvier 1937	4 février 1937
7. Hôteliars, restaurateurs (Morvan)	22 janvier 1937	4 février 1937
8. Nettoyage région parisienne.....	22 janvier 1937	4 février 1937
9. Métallurgie (Doubs), sauf Mont- béliard (ouvriers).....	16 mars 1937	26 mars 1937
10. Teinturerie, nettoyage (Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne).	30 mars 1937	15 avril 1937
11. Métallurgie du Doubs (Montbé- liard et Belfort), (ouvriers)....	2 avril 1937	18 avril 1937
12. Métallurgie (Gironde), (ouvriers)	2 avril 1937	25 avril 1937
13. Métallurgie (Puy-de-Dôme), (ou- vriers)	10 mai 1937	20 mai 1937
14. Maroquinerie (Seine, Seine-et- Oise, Seine-et-Marne).....	7 mai 1937	20 mai 1937
15. Imprimerie (Convention Natio- nale)	13 mai 1937	20 mai 1937
16. Bâtiment. Doubs	24 mai 1937	3 juin 1937
17. Mégisseries, tanneries et similai- res de France.....	24 mai 1937	3 juin 1937

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
18. Coutellerie, Thiers.....	24 mai 1937	5 juin 1937
19. Parfumerie (Seine, Seine et Oise)	29 mai 1939	9 juin 1937
20. Autos, Vienne (Commerce et industries annexes).....	9 juin 1937	18 juin 1937
21. Pâtes alimentaires.....	15 juin 1937	22 juin 1937
22. Techniciens du bâtiment.....	10 juin 1937	22 juin 1937
23. Métallurgie (Eure).....	15 juin 1937	23 juin 1937
24. Industries chimiques (collaborateurs)	17 juin 1937	26 juin 1937
24 bis Industrie chimiques (ingénieurs)	17 juin 1937	26 juin 1937
25. Industrie du film (Seine et Seine-et-Oise)	2 juillet 1937	8 juillet 1937
26. Couture (Seine et Seine-et-Oise)	3 juillet 1937	12-13 juillet 1937
27. Métallurgie (Calais).....	9 juillet 1937	13 juillet 1937
28. Bâtiments (Haute-Saône).....	12 juillet 1937	21 juillet 1937
29. Bois et charbons (Seine-et-Marne)	19 juillet 1937	27 juillet 1937
30. Bâtiment, Corrèze)	22 juillet 1937	3 août 1937
31. Agences de voyage (Seine)....	22 juillet 1937	3 août 1937
32. Fleurs naturelles	27 juillet 1937	3 août 1937
33. Faux-cols, manchettes (Seine et Seine-et-Oise)	2 août 1937	11 août 1937
34. Vêtements imperméables (Seine)	5 août 1937	13 août 1937
35. Armurerie (arrondissements de Saint-Etienne et Monbrison) ..	5 août 1937	13 août 1937

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PABUTION au Journ. Officiel
36. Industries métallurgiques (Arr. de St-Etienne et Montbrison) ..	5 août 1937	5 août 1937
37. Industrie routière (Convention nationale)	10 août 1937	20 août 1937
38. Tirage d'or et d'argent.....	13 août 1937	20 août 1937
39. Coiffeurs (Convention nationale)	13 août 1937	20 août 1937
40. Fabrique stéphanoise (ouvriers)	17 août 1937	2 septembre 1937
41. Bonneterie de Roanne.....	23 août 1937	2 septembre 1937
42. Peignes d'Oyonnax	23 août 1937	2 septembre 1937
43. Bâtiment de l'Aisne.....	3 septembre 1937	10 septembre 1937
44. Théâtres de Paris.....	6 septembre 1937	11 septembre 1937
45. Cartonnages (Région parisienne)	8 septembre 1937	13-14 sept. 1937
46. Entreprises électriques (Seine et Seine-et-Oise)	13 septembre 1937	17 septembre 1937
47. Métallurgie Thionville (Est et Ouest)	13 septembre 1937	17 septembre 1937
48. Métallurgie (Thionville-Metz)..	13 septembre 1937	17 septembre 1937
49. Coutellerie (Nogent)	13 septembre 1937	17 septembre 1937
50. Commerce de l'Automobile (St- Etienne-Montbrison)	13 septembre 1937	17 septembre 1937
51. Comm. de l'Automobile (Aude)	13 septembre 1937	17 septembre 1937
52. Blanchisserie de fin (Seine, Sei- ne-et-Oise, etc...)	13 septembre 1937	17 septembre 1937
53. Blanchisserie de gros (Seine, Sei- ne-et-Oise, etc...)	13 septembre 1937	17 septembre 1937
54. Transports des Alpes Maritimes.	20 septembre 1937	2 octobre 1937

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
55. Teinturerie (Région parisienne).	28 septembre 1937	7 octobre 1937
56. Textile (Haut-Rhin)	12 octobre 1937	16 octobre 1937
57. Bâtiment (Belfort).....	12 octobre 1937	16 octobre 1937
58. Bonneterie (Somme).....	12 octobre 1937	16 octobre 1937
59. Transports routiers marchandises (Seine-Inferieure)	12 octobre 1937	16 octobre 1937
60. Industrie du Bâtiment de la Vienne	26 octobre 1937	6 novembre 1937
61. Fabriques de panneaux contre- plaqués de France.....	6 novembre 1937	11 novembre 1937
62. Usines fixes travaillant le bois en partant de la grume (Convention nationale)	5 novembre 1937	11 novembre 1937
63. Industrie du bâtiment (Territoire de la ville de Reims).....	6 novembre 1937	11 novembre 1937
64. Magasins à commerce multiple (Paris et Seine).....	9 novembre 1937	17 novembre 1937
65. Confection mécanique du linge de maison (Lille et communes limi- trophes)	10 novembre 1937	20 novembre 1937
66. Parfumerie (Seine, Seine - et - Oise)	9 novembre 1937	20 novembre 1937
67. Etablissements de tailleurs de Toulouse	17 novembre 1937	26 novembre 1937
68. Bâtiments de l'Eure.....	18 novembre 1937	26 novembre 1937
69. Industries métallurgiques et con- nexes du Bas-Rhin.....	29 novembre 1937	2 décembre 1937
70. Transport (Aisne).....	22 novembre 1937	3 décembre 1937

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
71. Bâtiment (Loiret)	26 novembre 1937	5 décembre 1937
72. Industrie de salaisons, saucissons etc... (région parisienne)	26 novembre 1937	5 décembre 1937
73. Industrie du bâtiment (Ain)....	26 novembre 1937	7 décembre 1937
74. Bâtiments et Travaux publics (Seine-et-Marne)	29 novembre 1937	7 décembre 1937
75. Industrie chimique (Seine et Sei- ne-et-Oise)	29 novembre 1937	7 décembre 1937
76. Théâtres (artistes lyriques et cho- régraphiques), Convention na- tionale et colonies)	26 novembre 1937	7 décembre 1937
77. Soierie (Lyon)	26 novembre 1937	7 décembre 1937
78. Ganterie de peau (Isère et Sa- voie)	26 novembre 1937	7 décembre 1937
79. Encres et colles (collaborateurs), (Seine et Seine-et-Oise).....	22 novembre 1937	8 décembre 1937
80. Moulinage (cert. départements du Sud-Est).....	26 novembre 1937	8 décembre 1937
81. Nettoyage (Région parisienne) ..	1 ^{er} décembre 1937	10 décembre 1937
82. Cartonnage (Aube)	1 ^{er} décembre 1937	11 décembre 1937
83. Verrerie au chalumeau (Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne, Arondissements de Compiègne et de Senlis)	26 novembre 1937	14 décembre 1937
84. Industries métallurgiques, méca- niques et connexes (Arondisse- ment de Valenciennes)	8 décembre 1937	16 décembre 1937
85. Bâtiments (Haute-Savoie).....	2 décembre 1937	17 décembre 1937

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
86. Tricot et bonneterie fantaisie (Seine, Seine-et-Oise, etc...)....	13 décembre 1937	17 décembre 1937
87. Industries métallurgiques, mécaniques et connexes (Arrondissement de Niort).....	13 décembre 1937	21 décembre 1937
88. Industries métallurgiques, mécaniques et connexes (Vosges moins arrondissement de St-Dié)	13 décembre 1937	21 décembre 1937
89. Etablissements grossistes : électricité et branches annexes (Marseille et sa région, Bouches-du-Rhône)	13 décembre 1937	23 décembre 1937
90. Etablissements de Radio-Electricité (Marseille).....	13 décembre 1937	23 décembre 1937
91. Ouvrières modistes (Marseille) ..	15 décembre 1937	23 décembre 1937
92. Détacheurs, apprêteurs (Région parisienne)	15 décembre 1937	23 décembre 1937
93. Dépôts de pétrole (Seine et Seine-et-Oise)	13 décembre 1937	23 décembre 1937
94. Industries métallurgiques, mécaniques et connexes (Var)	13 décembre 1937	23 décembre 1937
95. Industries métallurgiques, mécaniques et connexes (Arrondissement de Béthune).....	13 décembre 1937	23 décembre 1937
96. Tournées théâtrales (Convention nationale et colonies).....	15 décembre 1937	25 décembre 1937
97. Distributeur officiel de pétrole (Seine, Seine-et-Oise).....	13 décembre 1937	28 décembre 1937
98. Bonneterie et industries connexes (Aube), (ouvriers).....	20 décembre 1937	29 décembre 1937

PROFESSIONS	de l'Arrêté DATE	PARUTION au Journ. Officiel
99. Bonneterie et industrie connexes (Aube), (Collaborateurs)	20 décembre 1937	29 décembre 1937
100. Déménagement (Région parisienne)	31 décembre 1937	1 ^{er} janvier 1938
101. Industries métallurgiques, mécaniques et connexes (Ardenne)s	13 décembre 1937	5 janvier 1938
102. Fabriques d'encre's à écrire, colle, etc... (Seine, Seine-et-Oise)	28 décembre 1937	7 janvier 1938
103. Textile (Vosges)	31 décembre 1937	7 janvier 1938
104. Industries des abrasifs (Région parisienne)	27 décembre 1937	7 janvier 1938
105. Industries métallurgiques (Indre-et-Loire), (ouvriers)	30 décembre 1937	12 janvier 1938
106. Industries métallurgiques (Rhône), (ouvriers)	30 décembre 1937	12 janvier 1938
107. Produits d'entretien (Région parisienne)	25 décembre 1937	12 janvier 1938
108. Nettoyage à sec, à mouille, etc... (Région parisienne)	10 janvier 1938	18 janvier 1938
109. Commerce de l'automobile et industries connexes (Alpes-Maritimes)	10 janvier 1938	18 janvier 1938
110. Couture (Région parisienne, Seine et Seine-et-Oise)	5 janvier 1938	18 janvier 1938
111. Métallurgie (arrond. d'Amiens)	10 janvier 1938	20 janvier 1938
112. Fabriques de chapeaux de paille feutres pour dames, fournitures pour modes (Seine)	17 janvier 1938	27 janvier 1938
113. Prothèse dentaire (Convention nationale)	28 janvier 1938	3 février 1938

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
114. Industries métallurg. (Aisne) ..	27 janvier 1938	4 février 1938
115. Commerce de l'automobile et industrie connexes (arrondisse- ment du Puy)	5 février 1938	12 février 1938
116. Industrie du Cartonage (Région parisienne)	12 février 1938	15 février 1938
117. Banque (Convention nationale)	12 février 1938	15 février 1938
118. Industrie du bâtiment (Toulou- se)	21 février 1938	22 février 1938
119. Théâtre, cinéma, music-hall, etc. (Seine, Seine-et-Oise et Seine- et Marne)	18 février 1938	24 février 1938
120. Industrie des papiers de fantai- sie, papiers et cartons couchés (Région parisienne, Seine et Sei- ne-et-Oise)	21 février 1938	6 mars 1938
121. Industries de biscuiterie et pâ- tisserie industrielle (Région pa- risienne)	25 février 1938	6 mars 1938
122. Presse parisienne (Paris)	1 ^{er} mars 1938	9 mars 1938
123. Industries de biscuiterie (Seine et Seine-et-Oise)	25 février 1938	9 mars 1938
124. Fabrication du papier et de la pâte à papier (Seine-Inférieure, Eure)	2 mars 1938	11 mars 1938
125. Fabrication de broderies, robes, haute couture, etc... (Seine)	9 mars 1938	16 mars 1938
126. Confection (arrondissements de Cambrai et d'Avesnes)	16 mars 1938	19 mars 1938
127. Tissage des batistes, linons, etc, (Région de Valenciennes)	16 mars 1938	19 mars 1938

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
128. Industrie du vêtement sur mesure (Laval, Mayenne, Château-Gontier. Ennée. Evron)	21 mars 1938	28-29 mars 1938
129. Entreprises de transports, remorquage, etc... (Bassin de la Seine et de ses affluents, Nord, Est, Centre)	19 mars 1938	30 mars 1938
130. Commerce en gros des vins et spiritueux (Arrondissement de Lisbourne)	21 mars 1938	30 mars 1938
131. Entreprises des corporations de Carriers (Alliers).....	21 mars 1938	30 mars 1938
132 Minoteries (Seine)	21 mars 1938	30 mars 1938
133. Librairies de détail (Paris, Seine)	23 mars 1938	30 mars 1938
134. Minoteries (Seine et Oise)....	21 mars 1938	30 mars 1938
135. Désapprovisionnement des halles de Paris (garage, entreprises de transport, etc... (Seine, Seine-et-Oise)	23 mars 1938	30 mars 1938
136. Commerce de l'Automobile et industries connexes (Calvados) .	19 mars 1938	30 mars 1938
137. Bâtiment (Morbihan).....	31 mars 1938	2 avril 1938
138. Bâtiment (Côte-d'Or)	23 mars 1938	3 avril 1938
139. Quincaillerie (Rouen et ses environs) ..	29 mars 1938	3 avril 1938
140. Industrie routière française....	29 mars 1938	5 avril 1938
141. Parquetteries (ouvriers), (Seine)	30 mars 1938	5 avril 1938
142. Artistes de cinéma (Convention nationale)	1 ^{er} avril 1938	7 avril 1938

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARRUTION au Journ. Officiel
143. Lavoires (Région parisienne)...	16 avril 1938	17 avril 1938
144. Confection et lingerie (Indre, Cher, Loir-et-Cher, Loiret, Vien- ne)	15 avril 1938	18-19-20 avr. 1938
145. Tissus élastiques (Seine et Au- be)	15 avril 1938	30 avril 1938
146. Fabrication de la houppe (Sei- ne)	27 avril 1938	5 mai 1938
147. Fabrication de fleurs artificiel- les pour modes, etc... (Seine)..	27 avril 1938	5 mai 1938
148. Fabrication de plumes pour mo- des, etc... (Seine).....	27 avril 1938	5 mai 1938
149. Industrie du bâtiment (Bagnè- res-de-Bigorre)	28 avril 1938	5 mai 1938
150. Industrie du bâtiment (Lour- des)	28 avril 1938	5 mai 1938
151. Industries métallurgiques (Hau- te-Saône)	28 avril 1938	5 mai 1938
152. Industries de la bonneterie (Sei- ne et Seine-et-Oise).....	28 avril 1938	5 mai 1938
153. Industrie du bâtiment (Tarbes)	28 avril 1938	5 mai 1938
154. Confection pour dames, fillettes, etc... (Paris, Seine).....	2 mai 1938	9-10 mai 1938
155. Industries de la métallurgie (Charente-Inférieure)	2 mai 1938	9-10 mai 1938
156. Artistes dessinateurs pour soie- ries, etc... (Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne)	5 mai 1938	9-10 mai 1938
157. Ameublement et parties similai- res (Région parisienne).....	6 mai 1938	13 mai 1938

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
158. Industrie du meuble en hêtre, etc... (Seine, Seine-et-Oise, Sei- ne-et-Marne)	2 mai 1938	13 mai 1938
159. Industrie du corset, de la gaine, etc... (Seine, Seine-et-Oise)....	6 mai 1938	14 mai 1938
160. Bâtiment (Aube).....	16 mai 1938	21 mai 1938
161. Bâtiment (Nièvre).....	16 mai 1938	21 mai 1938
162. Bâtiment (Vosges).....	16 mai 1938	21 mai 1938
163. Inspecteurs d'assurances (Con- vention nationale).....	31 mai 1938	1 ^{er} juin 1938
164. Dépôts de pétrole (Côte-d'Or, Saône-et-Loire)	23 mai 1938	4 juin 1938
165. Maisons d'éditions (Paris, Sei- ne)	2 juin 1938	11 juin 1938
166. Commerce en gros des vins et spiritueux (ancien arrondisse- ment d'Arras).....	2 juin 1938	11 juin 1938
167. Industrie du caoutchouc et con- nexes (ouvriers), (Région par- sienne)	31 mai 1938	12 juin 1938
168. Maisons exécutant les agrandis- sements photographiques retou- chés (employés et ouvriers), (Convention nationale).....	31 mai 1938	12 juin 1938
169. Entreprises de transport de den- rées périssables (Région pari- sienne, Seine et Seine-et-Oise) .	2 juin 1938	13-14 juin 1938
170. Industrie de la brasserie (ancien arrondissement d'Arras)	2 juin 1938	13-14 juin 1938
171. Usines d'encroilage en flottes (Lyon et sa banlieue, Région lyonnaise)	2 juin 1938	13-14 juin 1938

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
172. Industrie du porte-plume réservoir (Paris, Seine et Seine-et-Oise)	1 ^{er} juin 1938	16 juin 1938
173. Etablissements de blanchisserie (Meurthe-et-Moselle)	1 ^{er} juin 1938	16 juin 1938
174. Bâtiments (Meurthe-et-Moselle)	9 juin 1938	19 juin 1938
175. Pharmariens (Nord)	9 juin 1938	23 juin 1938
176. Industries métallurgiques, mécaniques et connexes (Région lyonnaise)	10 juin 1938	28 juin 1938
177. Industrie et Commerce chimiques (Lyon et sa région).....	9 juin 1938	2 juillet 1938
178. Industrie de la tapisserie (Seine)	20 juin 1938	2 juillet 1938
179. Industrie de la chocolaterie (employés techniciens), (région parisienne)	27 juin 1938	2 juillet 1938
180. Industrie de la chocolaterie (ouvriers), (Région parisienne)....	27 juin 1938	2 juillet 1938
181. Industrie des pâtes alimentaires (employés de bureau), (Région parisienne)	27 juin 1938	2 juillet 1938
182. Brasserie de Saint-Pol....	27 juin 1938	3 juillet 1938
183. Bâtiment (Puy et communes limitrophes)	27 juin 1938	3 juillet 1938
184. Carrières (Côtes-du-Nord)	4 juillet 1938	8 juillet 1938
185. Bâtiments (Loir-et-Cher).....	4 juillet 1938	10 juillet 1938
186. Constructions mécaniques métallurgiques et industries connexes (Monceau-les-Mines, Creusot, Autun et sa région).....	20 juin 1938	10 juillet 1938

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
187. Grossistes (Nord moins Valenciennes)	1 ^{er} juillet 1938	10 juillet 1938
188. Industries du caoutchouc et connexes (employés, techniciens, ingénieurs et agents de maîtrise), (Région parisienne)	28 juin 1938	11-12 juillet 1938
189. Industrie de la broderie (arrondissement de Saint-Quentin)...	6 juillet 1938	11-12 juillet 1938
190. Blanchisserie (Lyon, banlieue et région)	6 juillet 1938	11-12 juillet 1938
191. Boulangerie (Vosges)	6 juillet 1938	11-12 juillet 1938
192. Carrière (Nice)	6 juillet 1938	11-12 juillet 1938
193. Carrière (Eure)	6 juillet 1938	11-12 juillet 1938
194. Industrie et commerce de gros des batistes, linons et mouchoirs (Seine)	20 juin 1938	11-12 juillet 1938
195. Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie (Seine)	5 juillet 1938	14 juillet 1938
196. Commerce en gros des vins et spiritueux (Haut-Rhin)	7 juillet 1938	14 juillet 1938
197. Charbonniers (Aube)	7 juillet 1938	15-16 juillet 1938
198. Employés de commerce (Châlons-sus-Marne)	7 juillet 1938	15-16 juillet 1938
199. Industrie de l'Imprimerie	7 juillet 1938	17 juillet 1938
200. Commerce de l'alimentation générale (Perpignan)	7 juillet 1938	17 juillet 1938
201. Epicerie en gros (Pas-de-Calais)	7 juillet 1938	17 juillet 1938
202. Industrie du bâtiment et des travaux publics (Nord, Pas-de-Calais, Somme)	18 juillet 1938	18-19 juillet 1938

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
203. Couture (Région parisienne) ..	12 juillet 1938	20 juillet 1938
204. Cristallerie et Verreries de la Région de l'Est.....	12 juillet 1938	20 juillet 1938
205. Transports (Charente)....	20 juillet 1938	21 juillet 1938
206. Confection pour hommes et en- fants (Seine, Seine-et-Oise)....	16 juillet 1938	23 juillet 1938
207. Blanchisserie de faux-cols, man- chettes, etc... (Région parisien- ne)	21 juillet 1938	29 juillet 1938
208. Mode en gros (Seine, Seine-et- Oise)	20 juillet 1938	29 juillet 1938
209. Commerce en gros des vins et spiritueux (arrond. de Béthune)	21 juillet 1938	29 juillet 1938
210. Epicerie en gros (Hte-Loire) ..	21 juillet 1938	29 juillet 1938
211. Bâtiment (Brioude)	25 juillet 1938	29 juillet 1938
212. Exploitation de carrières (Deux Sèvres)	23 juillet 1938	29 juillet 1938
213. Bâtiment (Châteaubriand).....	27 juillet 1938	1 ^{er} -2 août 1938
214. Carrière de meulière (Seine- et-Oise)	26 juillet 1938	1 ^{er} -2 août 1938
215. Journalistes (Convention natio- nale)	27 juillet 1938	3 août 1938
216. Comm. de l'Automobile (Aisne)	19 juillet 1938	4 août 1938
217. Carrières et sablières (Seine- Inférieure)	27 juillet 1938	4 août 1938
218. Poterie d'étain (Rég. parisienne)	26 juillet 1938	5 août 1938
219. Fabrication de chapeaux pour dames et fillettes (Seine, Seine- et Oise)	27 juillet 1938	6 août 1938

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
220. Fabrication de cellules et moteurs d'aviation; fabrication de nature exclusivement aéronautique)	5 août 1938	9 août 1938
221. Fabrication de bretelles supports jarretelles, etc... (Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne).	3 août 1938	10 août 1938
222. Transports de marchandises (Hérault)	3 août 1938	11 août 1938
223. Entreprises de production de films (Convention nationale). ..	3 août 1938	11 août 1938
224. Comm. de l'Automobile (Commune de Marseille)	3 août 1938	11 août 1938
225. Bonneterie et tissus jersey (Région lyonnaise).....	3 août 1938	11 août 1938
226. Gareurs de soieries et velours départements divers).....	5 août 1938	11 août 1938
227. Industrie du lacet, cordons, etc... (Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône).....	5 août 1938	11 août 1938
228. Travaux photographiques d'amateurs (Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne)	8 août 1938	11 août 1938
229. Comm. de l'automobile (Marne)	3 août 1938	11 août 1938
230. Pharmaciens (Nord)	5 août 1938	13 août 1938
231. Industries textiles (Territoire de Belfort et régions limitrophes), (collaborateurs)	8 août 1938	13 août 1938
232. Industries chimiques (Région lyonnaise)	6 août 1938	13 août 1938
233. Confection (Hâvre)	8 août 1938	19 août 1938

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
234. Transports de voyageurs (Gironde)	3 août 1938	19 août 1938
235. Pharmaciens (Seine-Inférieure)	17 août 1938	21 août 1938
236. Bâtiments (Béziers)	16 août 1938	21 août 1938
237. Industries des cuirs et peaux en poils (Convention nationale) ..	12 août 1938	22-23 août 1938
238. Carages des entreprises de transport et de camionna (Seine et Seine-et-Oise).....	12 aout 1938	24 août 1938
239. Industries métall. (ouvriers), (Région parisienne).....	17 août 1938	24 août 1938
240. Confection de lingerie et chemiserie (Meurthe-et-Moselle)....	17 août 1938	24 août 1938
241. Etablissements de Radio et d'Electricité (Nord)	19 août 1938	25 août 1938
242. Meunerie (Yonne)	19 août 1938	25 août 1938
243. Confection de la fourrure (Seine, Seine-et-Oise).....	12 août 1938	25 août 1938
244. Ateliers d'apprêts de cheveux, etc... (Seine)	16 août 1938	25 août 1938
245. Confection des vêtements sur mesure pour hommes (Nice)....	19 août 1938	25 août 1938
246. Lingerie et chemiserie (Seine-Inférieure)	20 août 1938	25 août 1938
247. Industrie de la boiserie et de la tamiserie (Seine, Seine-et-Oise)	20 août 1938	25 août 1938
248. Bâtiments (Mayenne).....	22 août 1938	25 août 1938
249. Bâtiment de Cholet (Maine-et-Loire)	22 août 1938	25 août 1938

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
250. Bâtiment d'Albi (Tarn).....	20 août 1938	25 août 1938
251. Boulangerie (Nièvre).....	20 août 1938	26 août 1938
252. Boulangerie (Pas-de-Calais)...	20 août 1938	26 août 1938
153. Carrière (Charente)	29 août 1938	31 août 1931
254. Bâtiments (Ardennes).....	29 août 1938	1 ^{er} septembre 1938
255. Ameublement et menuiserie (Alsace et Moselle).....	29 août 1938	1 ^{er} septembre 1938
256. Industries métallurgique, métal- liques et mécaniques (techni- ciens), (Haute-Saône).....	6 septembre 1938	9 septembre 1938
257. Employés de commerce (Mont- pellier)	19 septembre 1938	23 septembre 1938
258. Commerç. détaillants (Amiens)	29 septembre 1938	2 octobre 1938
259. Carrière (Mayence).... .	30 septembre 1938	12 octobre 1938
260. Industrie de la banchisserie et de la location de linge (Calva- dos)	14 octobre 1938	15 octobre 1938
261. Teinturerie (Région parisienne)	13 octobre 1938	17-18 octob. 1938
262. Bâtiments (Aube).	17 octobre 1938	19 octobre 1938

**2 - Conventions collectives de travail ayant fait l'objet,
en Algérie, d'un arrêté de généralisation
du 1er Août 1936 ⁽¹⁾ au 31 Octobre 1938**

I. — ALGERIE

Professionnelles CATEGORIES	DATE de l'Arrêté d'extension	PARUTION au Journ. Officiel de l'Algérie
1. Grands Travaux Publics.....	30 juillet 1937	13 août 1937 (2)
2. Mines métalliques	9 août 1937	13 août 1937 (2)
3. Entreprises de Manutention.....	12 août 1937	20 août 1937 (2)
4. Banques	30 septembre 1938	7 octobre 1938 (2)

II. — DEPARTEMENT D'ALGER

CATEGORIES Professionnelles	DATE de l'Arrêté d'extension	PARUTION au Journ. Officiel de l'Algérie
5. Menuiseries (Départ. d'Alger)....	15 juin 1937	2 juillet 1937
6. Fabriques d'espadrilles (Départ. d'Alger)	31 juillet 1937	13 août 1937
7. Boucheries, abattoirs (Alger-Ban- lieue)	12 août 1937	20 août 1937

(1) La loi du 24 juin 1936 a été étendue à l'Algérie par un décret du 1^{er} août 1936 qui en détermine les conditions d'application. Les pouvoirs du du Ministre sont conférés au Gouverneur Général. Signalons, en outre, que les avis des Sections intéressées du Conseil National Economique sont remplacés par ceux d'une Commission économique et professionnelle dont la composition et la fonction ont été déterminées par arrêté du Gouverneur Général.

(2) Le texte de cette Convention n'a pas été inséré au Journal Officiel de l'Algérie.

CATEGORIES Professionnelles	DATE de l'Arrêté d'extension	PARUTION au Journ. Officiel de l'Algérie
8. Cuirs et peaux (60 km. autour d'Alger)	3 août 1937	13 août 1937
9. Coiffeurs (Alger-Banlieue)	14 août 1937	27 août 1937
10. Entreprises de travaux publics et du bâtiment (Départ. d'Alger)	19 août 1937	27 août 1937
11. Pharmacies (Départ. d'Alger) ..	26 août 1937	3 septembre 1937
12. Plomberie et zingerie sanitaire (Départ. d'Alger)	18 septembre 1937	24 septembre 1937
13. Tonneliers et assimilés (Départ. d'Alger)	20 septembre 1937	24 septembre 1937
14. Entreprises de chauffage central (Départ. d'Alger)	14 octobre 1937	22 octobre 1937
15. Briquetiers (Départ. d'Alger) ..	21 octobre 1937	29 octobre 1937
16. Glaces alimentaires et entrepôts frigorifiques (Alger-Banlieue) ..	12 novembre 1937	19 novembre 1937
17. Entreprises de peinture (Départ. d'Alger)	12 novembre 1937	19 novembre 1937
18. Industrie des tabacs (Départ. d'Alger)	12 novembre 1937	19 novembre 1937
19. Entreprises d'habillement militaire et administratif (Départ. d'Alger)	8 février 1938	18 février 1938
20. Etablissements de vente de matériel de construction (Alger-Banlieue)	8 février 1938	18 février 1938
21. Entreprises électriques (Départ. d'Alger)	7 février 1938	11 février 1938
22. Liquoristes et distillerie d'anisette (Alger-Banlieue)	7 février 1938	11 février 1938
23. Boulangeries (Départ. d'Alger) ..	26 février 1938	4 mars 1938

CATEGORIES Professionnelles	DATE de l'Arrêté d'extension	PARUTION au Journ. Officiel de l'Algérie
24. Entreprises de confection d'effets de grand équipement et de harnachement (Départ. d'Alger) ..	14 mars 1938	18 mars 1938
25. Carrières de pierre (Départ. d'Alger)	17 mars 1938	25 mars 1938
26. Pâtisseries (Commune d'Alger et sa banlieue)	24 mars 1938	1 ^{er} avril 1938
27. Industries chimiques (Départ. d'Alger)	2 avril 1938	8 avril 1938
28. Entreprises de location de futailles et de tonnellerie (Départ. d'Alger)	6 mai 1938	20 juin 1938
29. Teintureries et blanchisseries (Départ. d'Alger)	11 mai 1938	20 juin 1938
30. Sacheries et bâcheries (Départ. d'Alger)	24 juin 1938	1 ^{er} juillet 1938
31. Fabrique de chaussures en gros (Départ. d'Alger)	29 juin 1938	8 juillet 1938
32. Imprimeries (Départ. d'Alger) ..	29 août 1938	2 septembre 1938
33. Entreprises électriques (avenants des 22 avril et 12 mai 1938 à la convention collective de travail du 20 septembre 1937. Sentence arbitrale du 4 avril 1938) (Dép. d'Alger)	5 octobre 1938	14 octobre 1938
34. Tailleurs et couturières (avenant du 27 juillet 1938 à la convention collective de travail du 3 juillet 1937), (Départ. d'Alger) ..	6 octobre 1938	14 octobre 1938

III. — DEPARTEMENT D'ORAN

CATEGORIES Professionnelles	DATE de l'Arrêté d'extension	PARUTION au Journ. Officiel de l'Algérie
35. Limonadiers, cuisiniers (Ville d'Oran)	3 juin 1937	11 juin 1937
36. Boulangeries (Commune d'Oran)	21 octobre 1937	29 octobre 1937
37. Imprimerie (ne faisant pas de journaux quotidiens (Commune d'Oran)	3 novembre 1937	12 novembre 1937
38. Commerce de détail (concernant l'habillement, les bazars et magasins avec rayon de produits alimentaires), (Comm. d'Oran).	8 novembre 1937	12 novembre 1937
39. Industrie automobile (personnel employé), (Commune d'Oran) ..	9 novembre 1937	19 novembre 1937
40. Briqueteries (Départ. d'Oran) ..	7 décembre 1937	10 décembre 1937
41. Industries automobiles (personnel : ouvrier), (Comm. d'Oran).	18 février 1938	25 février 1938
42. Sacherie et bûcheres (employés) (Départ. d'Oran)	24 mars 1938	1 ^{er} avril 1938
43. Etablissements de tissus en gros (Ville d'Oran)	30 mars 1938	8 avril 1938
44. Sacheries et bûcheres (ouvriers) (Départ. d'Oran)	30 mai 1938	1 ^{er} juillet 1938
45. Sacheries et bûcheres (employés, arrêtés du 24 juin 1938 modifiant l'arrêté du 24 mars 1938), (Départ. d'Oran)	24 juin 1938	1 ^{er} juillet 1938
46. Imprimeries ne faisant pas de journaux quotidiens (avenant du 11 avril 1938 à la convention collective du 30 juillet 1937), (Comm. d'Oran)	15 juillet 1938	22 juillet 1938

IV. — DEPARTEMENT DE CONSTANTINE

CATEGORIES Professionnelles	DATE de l'Arrêté d'extension	PARUTION au Journ. Officiel de l'Algérie
47. Menuiserie, charpente, ameuble- ment (Comm. de Constantine).	23 juin 1937	2 juillet 1937
48. Commerce de détail (Commune de Constantine)	1 ^{er} octobre 1937	8 octobre 1938
49. Carrières (Constantine, rayon de 50 kms)	1 ^{er} octobre 1937	8 octobre 1938
50. Pharmacies faisant la vente au détail (Départ. de Constantine).	8 février 1938	18 février 1938
51. Entreprises de menuiserie, char- pente et ameublement (Comm. de Bône, rayon de 110 kms)	28 février 1938	11 mars 1938
52. Entreprises de Bâtiment (Départ. de Constantine)	24 mars 1938	1 ^{er} mars 1938

**3° - Conventions collectives de travail ayant fait l'objet
en France, d'un arrêté ministériel de généralisation
postérieurement à la rédaction du présent ouvrage,
(du 1^{er} Novembre 1938 au 31 Mai 1939)**

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
1. Carrières (Ille-et-Vilaine).....	22 novembre 1938	1 ^{er} décembre 1938
2. Couture (Région parisienne).....	28 novembre 1938	8 décembre 1938
3. Couture (Seine et Seine-et-Oise) ..	29 novembre 1938	8 décembre 1938
4. Ganterie (Commune de Millau) ..	1 ^{er} décembre 1938	9 décembre 1938
5. Confection (Savoie)	1 ^{er} décembre 1938	9 décembre 1938
6. Habillement (Nancy).....	1 ^{er} décembre 1938	9 décembre 1938
7. Taille de diamant (Ain, Doubs) ..	1 ^{er} décembre 1938	10 décembre 1938
8. Caoutchouc (Rhône et Vienne) ..	2 décembre 1938	10 décembre 1938
9. Teinturerie, dégraiss. (Grenoble)	1 ^{er} décembre 1938	10 décembre 1938
10. Quincaillerie (Aisne)	2 décembre 1938	16 décembre 1938
11. Carrières (Seine-et-Oise)	1 ^{er} décembre 1938	16 décembre 1938
12. Broderie (arrond. de Cambrai) ..	12 décembre 1938	16 décembre 1938
13. Pharmaciens (Seine-et-Marne) ..	12 décembre 1938	18 décembre 1938
14. Carrières (Calvados)	12 décembre 1938	18 décembre 1938
15. Papiers peints (Paris et Seine) ..	14 décembre 1938	18 décembre 1938
16. Marbrerie (Seine)	15 décembre 1938	22 décembre 1938
17. Métallurgie (Calvados)	16 décembre 1938	24 décembre 1938
18. Bâtiment et travaux publics....	22 décembre 1938	24 décembre 1938
19. Bâtiment (Haut-Rhin, Yonne et Bas-Rhin)	21 décembre 1938	25 décembre 1938
20. Lingerie et robe (Seine, Seine- et-Oise)	22 décembre 1938	28 décembre 1938

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
21. Métallurgie (Haute-Vienne)....	23 décembre 1938	30 décembre 1938
22. Automobile (Havre)	28 décembre 1938	30 décembre 1938
23. Ameublement (Alpes-Maritimes)	29 décembre 1938	2-3 janvier 1939
24. Boulangerie (Sarthe)	26 décembre 1938	5 janvier 1939
25. Automobile (Somme)	27 décembre 1938	5 janvier 1939
26. Camionnage (Seine-et-Marne)..	29 décembre 1938	5 janvier 1939
27. Dentelle (Haute-Loire).....	27 décembre 1938	5 janvier 1939
28. Industrie routière	29 décembre 1938	5 janvier 1939
29. Fleuristes (Paris et Seine).....	30 décembre 1938	5 janvier 1939
30. Biscuiterie (Côte-d'Or)	29 décembre 1938	5 janvier 1939
31. Vêtements (Lille)	3 janvier 1939	6 janvier 1939
32. Moulins du Pas-de-Calais)	4 janvier 1939	8 janvier 1939
33. Bâtiment (Var).....	11 janvier 1939	13 janvier 1939
34. Cuirs et Peaux de France.....	9 janvier 1939	14 janvier 1939
35. Sacs ménagers (Seine, Seine-et-Oise et Seine-et-Marne).....	16 janvier 1939	19 janvier 1939
36. Bâtiment (Dinard)	16 janvier 1939	19 janvier 1939
37. Textiles (Bas-Rhin)	16 janvier 1939	19 janvier 1939
38. Vins et spiritueux (Saint-Pol) ..	16 janvier 1939	19 janvier 1939
39. Charbons (Vosges)	16 janvier 1939	19 janvier 1939
40. Pharmaciens (Meurthe-et-Moselle)	16 janvier 1939	19 janvier 1939
41. Bâtiment (Landes)	16 janvier 1939	19 janvier 1939
42. Transports (Gironde)	16 janvier 1939	19 janvier 1939
43. Mode (Seine)	16 janvier 1939	19 janvier 1939

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
44. Brasserie	17 janvier 1939	19 janvier 1939
45. Champagne (Epernay)	16 janvier 1939	21 janvier 1939
46. Bâtiment (Marne)	17 janvier 1939	21 janvier 1939
47. Pétrole (Rennes)	16 janvier 1939	22 janvier 1939
48. Chiffons (Paris)	16 janvier 1939	22 janvier 1939
49. Conserves de fruits et légumes (Paris)	19 janvier 1939	25 janvier 1939
50. Cinéma (Seine et Seine-et-Oise)	30 janvier 1939	30-31 janvier 1939
51. Chaussures	27 janvier 1939	9 février 1939
52. Boulangerie (Loire)	31 janvier 1939	9 février 1939
53. Tonneliers de Cognac	31 janvier 1939	9 février 1939
54. Métallurgie (Doubs).....	9 février 1939	12 février 1939
55. Vins (Manche)	8 février 1939	12 février 1939
56. Bâtimenls (Montpellier)	13 février 1939	16 février 1939
57. Vins et spiritueux (Vosges)....	10 février 1939	16 février 1939
58. Transports (Haut-Rhin).....	14 février 1939	16 février 1939
59. Bâtiment (Var)	14 février 1939	16 février 1939
60. Transports de marchandises de Saint-Etienne à Montbrison ...	21 février 1939	24 février 1939
61. Bâtiment (Puy-de-Dôme)	23 février 1939	24 février 1939
62. Assurances (employés), (Seine)	23 février 1938	25 février 1939
63. Transports, transitaires (Seine, Seine-et-Mar. et Seine-et-Oise)	21 février 1939	25 février 1939
64. Boucheries (Seine-et-Marne)...	27 février 1939	2 mars 1939
65. Hôtellerie (Indre-et-Loire)	28 février 1939	5 mars 1939

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
66. Epicerie en détail (Vienne) ...	7 mars 1939	18 mars 1939
66 bis Epicerie de gros et demi-gros	7 mars 1939	18 mars 1939
67. Métallurgie (ouvriers), (Seine et Seine-et-Oise)	13 mars 1939	19 mars 1939
68. Chaussures (Hasparren).....	20 mars 1939	23 mars 1939
69. Doreurs-encadreur (Seine et Seine-et-Oise)	20 mars 1939	23 mars 1939
70. Vieux Papiers (Pays)	7 mars 1939	29 mars 1939
71. Pharmaciens (Corrèze)	27 mars 1939	30 mars 1939
72. Bâtiment (Somme)	27 mars 1939	30 mars 1939
73. Boulangerie (Seine-et-Oise)....	3 avril 1939	5 avril 1939
74. Carrière (Vendée)	3 avril 1939	5 avril 1939
75. Métallurgie (Bas-Rhin)	13 avril 1939	15 avril 1939
76. Journalisme (Paris, Seine)	13 avril 1939	15 avril 1939
77. Pharmaciens (Tarn).....	17 avril 1939	18 avril 1939
78. Pharmaciens (Tarn-et-Garonne)	17 avril 1939	18 avril 1939
79. Pharmaciens (Gard).....	17 avril 1939	18 avril 1939
80. Ameublement (Nancy)	18 avril 1939	21 avril 1939
81. Agents immobiliers.....	18 avril 1939	21 avril 1939
82. Carrosserie (Aisne)	18 avril 1939	21 avril 1939
83. Meunerie (Charente-Inférieure).	18 avril 1939	21 avril 1939
84. Pâtisserie (Rhône).....	17 avril 1939	21 avril 1939
85. Pharmaciens (Vosges).....	18 avril 1939	21 avril 1939
86. Pharmaciens (Eure)	18 avril 1939	21 avril 1939
87. Pharmaciens (Hautes-Pyrénées,	18 avril 1939	21 avril 1939

PROFESSIONS	de l'Arrêté DATE	PARUTION au Journ. Officiel
88. Pharmaciens (Isère)	18 avril 1939	21 avril 1939
89. Bâtiment (Jura)	18 avril 1939	21 avril 1939
90. Anches pour instruments (Seine et Seine-et-Oise)	17 avril 1939	21 avril 1939
91. Chaussures (Lille)	11 avril 1939	21 avril 1939
92. Déchets (Nord)	13 avril 1939	21 avril 1939
93. Pose de tapis (Seine)	17 avril 1939	21 avril 1939
94. Couture, fourure, mode de la Vienne	18 avril 1939	21 avril 1939
95. Boulangerie (Creuse)	18 avril 1939	21 avril 1939
96. Lavoirs (Paris)	17 avril 1939	21 avril 1939
97. Produits de régime (Paris)	21 avril 1939	26 avril 1939
98. Glace (Paris, Seine et Seine-et- Oise)	21 avril 1939	26 avril 1939
99. Chemiserie pour hommes (Haut- Rhin et Bas-Rhin)	20 avril 1939	26 avril 1939
100. Confection (Bas-Rhin)	20 avril 1939	26 avril 1939
101. Transport de marchandises de Saint-Etienne à Montbrison	18 avril 1939	26 avril 1939
102. Pharmaciens (Morbihan)	20 avril 1939	26 avril 1939
103. Pharmaciens (Indre)	20 avril 1939	26 avril 1939
104. Chemiserie en détail (Seine et Seine-et-Oise)	20 avril 1939	26 avril 1939
105. Bois et charbons (Var)	17 avril 1939	26 avril 1939
106. Voies ferrées (Gard et Hé- rault)	26 avril 1939	6 mai 1939
107. Fleurs artificielles (Seine et Sei- ne-et-Oise)	5 mai 1939	9 mai 1939

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
108. Houppe (Seine et Seine-et-Oise)	5 mai 1939	9 mai 1939
109. Plume, mode et parure (Seine et Seine-et-Oise)	5 mai 1939	9 mai 1939
110. Habillement (Béziers)	2 mai 1939	10 mai 1939
111. Tissus de couture (Paris)	26 avril 1939	10 mai 1939
112. Accessoires et pièces détachées d'automobiles (Rhône)	26 avril 1939	10 mai 1939
113. Habillement et magas. à rayons multiples (Lorient)	26 avril 1939	10 mai 1939
114. Magasins de commerce (Saint- Brieuc)	26 avril 1939	10 mai 1939
115. Matériel électrique (Bordeaux)	26 avril 1939	10 mai 1939
116. Quincailliers (Manche)	26 avril 1939	10 mai 1939
117. Fourniture et matériel électri- ques (Région de Paris)	26 avril 1939	11 mai 1939
118. Dentelle, tulle, broderie (Région de Paris)	21 avril 1939	11 mai 1939
119. Laboratoire de spécialités phar- maceutiques (Seine et Seine-et- Oise)	25 avril 1939	11 mai 1939
120. Automobile (Orne)	25 avril 1939	11 mai 1939
121. Industrie métallurgique, méca- nique et connexes (Gironde)...	26 avril 1939	11 mai 1939
122. Métallurgie et mécanique (Bou- logne)	25 avril 1939	11 mai 1939
123. Orfèvrerie argentée (Seine et Seine-et-Oise)	8 mai 1939	11 mai 1939
124. Orfèvrerie argentée (Seine-et- Marne)	8 mai 1939	11 mai 1939

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté	PARUTION au Journ. Officiel
125. Orfèvrerie argentée (Oise)	8 mai 1939	11 mai 1939
126. Commerce automobile (Var)	3 mai 1939	11 mai 1939
127. Bâtiment (Manche)	8 mai 1939	11 mai 1939
127. Bâtiment (Mayenne)	5 mai 1939	11 mai 1939
129. Diamantaires (Ain, Doubs et Jura)	29 avril 1939	11 mai 1939
130. Bâtiment (Lot)	5 mai 1939	11 mai 1939
131. Verrerie travaillée au chalumeau (Seine, Seine-et-Marne et Seine-et-Oise)	4 mai 1939	13 mai 1939
132. Porcelaine, céramique, verrerie (Seine)	4 mai 1939	13 mai 1939
133. Fabrication de cravates (Seine)	16 mai 1939	20 mai 1939
134. Confection (Saint-Brieuc)	16 mai 1939	20 mai 1939
135. Voies ferrées (Rhône)	17 mai 1939	20 mai 1939
136. Brasserie (Hazebrouck)	16 mai 1939	20 mai 1939
137. Bâtiment (Fécamp)	19 mai 1939	23 mai 1939
138. Bâtiment (Montauban, Tarn et Garonne)	19 mai 1939	23 mai 1939
139. Charbonniers (Amiens)	16 mai 1939	25 mai 1939
140. Industrie et commerce de verrerie (Gironde)	16 mai 1939	25 mai 1939
141. Employés (Le Havre)	23 mai 1939	28 mai 1939
142. Fourrure (Région parisienne)	23 mai 1939	28 mai 1939
143. Draperie, doublure (Seine)	23 mai 1939	28 mai 1939
144. Blanchisserie (Marseille)	25 mai 1939	28 mai 1939
145. Teinturerie, dégraissage (Marseille)	25 mai 1939	28 mai 1939

**4° - Conventions collectives de travail ayant fait l'objet,
en Algérie, d'un arrêté de généralisation
postérieurement à la rédaction du présent ouvrage
(du 1^{er} Novembre 1938 au 31 Juillet 1939)**

I. — DEPARTEMENT D'ALGER

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté d'extension	PARUTION au Journ. Officiel de l'Algérie
1. Transports publics de marchandises	18 novembre 1938	2 décembre 1938
2. Peinture	22 novembre 1938	2 décembre 1938
3. Primeuristes	22 février 1939	3 mars 1939
4. Quincailleries (vente)	31 mars 1939	7 avril 1939
5. Assurances	31 mars 1939	7 avril 1939
6. Tabacs (employeurs et ouvriers) .	26 avril 1939	5 mai 1939
7. Teinturerie, dégraissage	22 juillet 1939	28 juillet 1939

II. — DEPARTEMENT D'ORAN

PROFESSIONS	DATE de l'Arrêté d'extension	PARUTION au Journ. Officiel de l'Algérie
1. Bâtiment (plomberie, zinguerie, chauffage central)	24 octobre 1938	4 novembre 1938
2. Droguerie en gros (Ville d'Oran)	7 novembre 1938	11 novembre 1938
3. Bâtiment	23 novembre 1938	2 décembre 1938
4. Minoterie, semoulerie	8 février 1939	17 février 1939
5. Serrurerie, charpente en fer. . .	14 juin 1939	20 juin 1939
6. Industries chimiques	5 juillet 1939	21 juillet 1939

III. — DEPARTEMENT DE CONSTANTINE

PROFESSIONS	DATE de l'Arrête d'extension	PARUTION au Journ. Officiel de l'Algérie
1. Bâtiment (Philippeville)	16 mars 1939	24 mars 1939
2. Imprimerie (Constantine)	4 avril 1939	14 avril 1939
3. Carrières (Herbillon)	26 avril 1939	5 mai 1939
4. Industries chimiques	16 mai 1939	26 mai 1939
5. Industrie mécanique et métallur- gique (Bône).....	19 mai 1939	26 mai 1939
6. Bâtiment et travaux publics....	21 juin 1939	27 juin 1939
7. Pharmacie (détail)	21 juin 1939	27 juin 1939
8. Etablissements de commerce de détail (Constantine)	11 juillet 1939	21 juillet 1939

BIBLIOGRAPHIE

LISTE DES TRAITES, OUVRAGES ET ARTICLES CITES
LEGISLATION INDUSTRIELLE
(Traités et ouvrages généraux)

- M. M. BRY: « Les lois du Travail et de la prévoyance sociale
Législation ouvrière » — Recueil Sirey 1921.
CAPITANT et CUCHE: « Précis de législation indus-
trielle » Dalloz 1930.
PIC: « Traité élémentaire de législation industrielle.
Les lois ouvrières » — Arthur ROUSSEAU 1930.
SCELLE: « Précis élémentaire de législation industrie-
le » Recueil Sirey 1927.
« Le droit ouvrier » — Armand Collin 1929.

CORPORATISME

- M. M. AJAM (Maurice): « La position présente du corpora-
tisme » — Revue politique et parlementaire — Octobre
1936.
BACCONIER: « Le statut par la corporation ». Les œu-
vres françaises 1936.
BOURGIN: « L'état corporatif en Italie » Edition Mon-
tagne 1935.
BOUVIER AJAM: « La doctrine corporative » Préface
de L. Baudin—Sirey 1937.
BRETHE de la GRESSAYE: « Organisation corporative
des professions » Terre Wallone — Charleroi 1936.
CHANSON: « Communisme et corporatisme » — Edi-
tion du Cerf. 1937 .

(1) Etant donnée l'abondance d'une bibliographie exhaus-
tive des matières traitées nous avons limité la liste ci-jointe
aux ouvrages cités dans le texte. Les lecteurs désireux de
posséder une bibliographie plus complète pourront se référer
utilement aux bibliographies données en annexes de ces di-
vers ouvrages.

COMES (Mlle Simone): « L'organisation corporative de l'Industrie en Espagne; une expérience interrompue » thèse Toulouse 1937.

De LEENER: « La corporation devant la doctrine et devant les faits ». Revue d'économie politique janvier-Février 1936.

MANOILESCO: « Le siècle du corporatisme intégral et pur » — Alcan 1934.

MATHON: « La corporation » — Berger-Levrault 1934.

MER: « La réforme de l'Etat en action ». Recueil Sirey 1934.

De MICHELIS: « La Corporation dans le monde ». Denoel et Steele 1935.

PERROUX: « Capitalisme et communautés de travail ». Recueil Sirey 1938.

PERROUX: « Le Mouvement Corporatif en Suisse » — La vie intellectuelle (15 Avril 1937).

PIROU: « Le Corporatisme » — Recueil Sirey 1935.

« Nouveaux aspects du Corporatisme » — Recueil Sirey 1935.

« Corporatisme 1937 » Revue d'économie politique — Septembre-Octobre 1937.

PRE: « L'organisation des rapports économiques et sociaux dans les pays à régime corporatif » — Thèse Paris 1936.

de la TOUR DU PIN: « Vers un ordre social chrétien » — Gabriel Beauchêne 1929.

ROSENSTOCK—FRANK: « L'expérience Roosevelt et milieu social américain—alcan 1937.

VERSCHAVE: « L'organisation corporative aux Pays-Bas » — Compte rendu de la Semaine Sociale d'Angers 1935.

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

M. M. ARNION: « L'évolution des conventions collectives de travail » Sirey 1938.

BRETHER: « De la nature juridique de la convention collective du travail » — Thèse Bordeaux 1921.

CREPIN: « La convention collective du travail, sa nature et son évolution historique — La loi du 25 Mars 1919 » Thèse Paris 1919.

DUCHEMIN: « L'accord Matignon — Ce que j'ai vu »
Revue de Paris Janvier-Février 1937.

LAUTAUD: « Les conventions collectives et la loi de
1919 » Thèse Montpellier 1924.

MARTIN: { « Europe Nouvelle » — Numéro spécial
du 16 Octobre 1937.

MILLET }

Melle PETIT: « Les conventions collectives de travail » —
Dalloz 1938.

M.M. PIC: « Autour de la loi du 24 juin 1936 sur les con-
ventions collectives de travail » — Revue politique et
parlementaire. Septembre 1936.

YANKOVITCH: « La convention collective du travail »
Thèse Lyon 1920.

ENTENTES INDUSTRIELLES

M. M. BEYSSADE (Gaston): « Les Unions d'entrepreneurs »
Thèse Bordeaux 1897.

LAZARD: « Les ententes économiques imposées ou
contrôlées par l'Etat entre les entreprises similaires, pu-
bliques ou privées ». Thèse Bordeaux 1937.

Melle de PUIFFE de MAGONDEAUX: « Les ententes indus-
trielles obligatoires et le corporatisme en France »
Thèse Paris 1937.

QUESTIONS SOCIALES

M.M. COSTA: « Les délégués ouvriers d'après la loi du 24
Juin 1936 » Revue d'économie politique — Septembre-
Octobre 1937.

FARGEAUD: « L'application des nouvelles lois socia-
les » — Plon 1938.

LEVASSEUR: « Histoire des classes ouvrières et de
l'industrie en France avant 1789 » — Arthur Rous-
seau 1901.

OUALID: « La législation sociale » Revue d'économie
politique Mai-Juin 1937.

« L'arbitrage obligatoire en France » — Revue d'éco-
nomie politique — Mars-Avril 1939.

PICARD: « Le marché du travail et le mouvement syn-
dical » — Revue d'économie politique — Mai-Juin 1937

QUESTIONS ECONOMIQUES

M.M. COURTIN: « Politique des salaires et équilibre économique: des mirages du pouvoir d'achat aux impératifs de l'imputation » Revue d'économie politique — Mars-Avril 1938.

DESIRIER: « L'économie française devant la dévaluation monétaire » Revue d'économie politique — Septembre-Octobre 1936.

LAVERGNE: « Essor et décadence du capitalisme » Payot 1939.

LAUFENBURGER: « Quelques aspects de la reprise allemande — Méthodes et résultats » — Revue d'économie politique. Janvier-Février 1938.

LUCIUS: « Faillite du capitalisme » — Préface de MATHON — Payot 1932.

TREVOUX: « La notion économique de service public » Revue d'économie politique — Mars-Avril 1938.

VERGNIER: « Les crises boursières et leurs répercussions économiques » Sirey 1932.

DIVERS

M.M. LACHAPELLE: « Les régimes électoraux » — Collin 1934.

POMPEYROT: « Prélude à la XVI^e législature » — Revue politique et parlementaire Juillet 1936.

TABLE DES MATIERES

AVANT - PROPOS	7
CARACTERES DU CORPORATISME	11
<i>Section 1ère</i> — Les sources — Leur valeur ..	14
§ 1 ^{er} — La doctrine	15
§ 2 — Le Corporatisme sous l'ancien régime	18
§ 3 — Les expériences é- trangères	21
§ 4 — Conclusion	29
<i>Section 2ème</i> — Les caractères organiques du corporatisme	30
§ 1 ^{er} — Organisation profes- sionnelle, patronale et ouvrière	30
§ 2 — Activité profession- nelle de droit public	39
§ 3 — Interdiction de la grève et du lock-out	42
§ 4 — Existence d'un patri- moine corporatif	43
<i>Section 3ème</i> — Les attributions de la corpo- ration	45
§ 1 ^{er} — Généralités	45
§ 2 — Attributions d'ordre social	48
§ 3 — Attributions d'ordre économique	55
LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRA- VAIL SOUS LE REGIME DE LA LOI DE 1919	63

§ 1 ^{er} — La convention collective de travail est une manifestation normale de l'activité syndicale	66
§ 2 — La convention collective de travail est un contrat	71
§ 3 — La convention collective de travail régit exclusivement les conditions du travail	80
§ 4 — Conclusion	81

LE NOUVEAU REGIME DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (accords

MATIGNON du 7 Juin 1936 et loi du 24 juin 1936)	85
<i>Section 1ère</i> — Les troubles sociaux	87
<i>Section 2ème</i> — Les réformes	94
<i>1ère Sous-section</i> — La convention collective de travail règle normalement les rapports entre ouvriers et patrons	94
<i>2ème Sous-section</i> — Le nouveau statut juridique de la convention collective de travail	97
§ 1 — Généralités	97
§ 2 — La nouvelle convention collective de travail est établie par un organe représentatif de la profession....	102
§ 3 — Le rôle du Gouvernement	105
Objet de la nouvelle convention collective de travail	112

<i>Section 3ème</i> — La nouvelle convention collective de travail et le corporatisme	119
---	-----

DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL RENDUES OBLIGATOIRES EN APPLICATION DE LA LOI DU 24 JUIN 1936 135

§ 1 ^{er} — Généralités	137
§ 2 — Durée	140
§ 3 — Droit syndical	144
§ 4 — Délégués ouvriers ..	146
§ 5 — Salaire	152
§ 6 — Travail	158
§ 7 — Embauchage et délai congé	162
§ 8 — Apprentissage	164
§ 9 — Procédure de règlement des différends relatifs à l'application de la convention collective de travail	165
§ 10 — Conclusion	167

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET LA REGLEMENTATION ECONOMIQUE DE LA PROFESSION

169

§ 1 ^{er} — Généralités	171
§ 2 — Les ententes industrielles	174
§ 3 — L'Etat et les ententes industrielles	181
§ 4 — de l'interdépendance de l'économique et du social	188

ANNEXES	195
1° — Conventions collectives de travail ayant fait l'objet, en France, d'un arrêté ministériel de généralisation (du 24 juin 1936 au 31 octobre 1938)	197
2° — Conventions collectives de travail ayant fait l'objet, en Algérie, d'un arrêté de généralisation (du 1 ^{er} Août 1936 au 31 octobre 1938)	214
3° — Conventions collectives ayant fait l'objet en France d'un arrêté ministériel de généralisation (du 1 ^{er} novembre 1938 au 31 mai 1939)	219
4° — Conventions collectives ayant fait l'objet en Algérie, d'un arrêté de généralisation (du 1 ^{er} novembre 1938 au 31 juillet 1939)	226
LISTE DES TRAITES, OUVRAGES ET ARTICLES CITES	231
TABLE DES MATIERES	235



Vu: Le Président de Thèse,
M. GAFFIOT

Vu: Le Doyen,
M. CHAUVÉAU

Vu et permis d'imprimer
Alger, le 6 Septembre 1939
Le Recteur,
M. P. MARTINO

